
VE
RI
TAS

HOLLAND

Arbeidsreglementen

door Mr. E. van Beresteijn

[illegible]



17

Arbeidsreglementen.

Arbeidsreglementen.

PROEFSCHRIFT

TER VERKRIJGING VAN DEN GRAAD

VAN

DOCTOR IN DE STAATSWETENSCHAP

AAN DE RIJKS-UNIVERSITEIT TE UTRECHT,

NA MACHTIGING VAN DEN RECTOR-MAGNIFICUS

DR. W. L. P. A. MOLENGRAAFF

HOOGLEERAAR IN DE FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID

VOLGENS BESLUIT VAN DEN SENAAT DER UNIVERSITEIT

TEGEN DE BEDENKINGEN VAN DE

FACULTEIT DER RECHTSGELEERDHEID

TE VERDEDIGEN

op Vrijdag 15 Mei 1903, des namiddags te 4 uur

DOOR

Dr. ELTJO ALDEGONDUS VAN BERESTEIJN
geboren te HAARLEM.

AMERSFOORT
VALKHOFF & Co.
1903

7/23/29

Aan

mijne Ouders en mijne Vrouw.

Bij het voltooien mijner academische studiën is het mij een behoefte, U, Hoogleeraren der Rechtsgeleerde Faculteit, mijne groote erkentelijkheid te betuigen voor het onderwijs, dat ik van U heb genoten.

In het bijzonder zeg ik U, Hooggeleerde DE LOUTER, *Hooggeachte Promotor hartelijk dank voor de belangstelling die Gij gedurende mijne studiën hebt getoond, en bovenal voor de hulpvaardigheid, waarmede gij mij bij het schrijven van mijn proefschrift hebt ter zijde gestaan.*

Ook tot U, Hooggeachte MOLENGRAAFF, *richt ik een woord van welgemeenden dank, omdat Gij mijn aandacht hebt gevestigd op het onderwerp mijner dissertatie.*

HOOFDSTUK I.

INLEIDING.

In vele meest grootere ondernemingen treft men Reglementen, Statuten, Bepalingen aan, die, hoewel verschillend van naam, hetzelfde beoogen.

Het zijn alle verzamelingen van voorschriften, waardoor de werkgever zoowel de *orde in het bedrijf regelt,* als de *rechtsverhouding tusschen hem en zijne arbeiders* omschrijft. [1])

Het is mijne bedoeling in de volgende bladzijden een studie van de Nederlandsche reglementen te geven, en daaraan eenige wenken voor den wetgever vast te knoopen, wanneer hij eventueel geroepen wordt, — wellicht reeds bij de behandeling van het arbeidscontract, — dit instituut wettelijk te regelen.

* * *

1) Koehne. Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht. Berlin 1901, bl. 1: »Sammlung von Vorschriften durch deren Feststellung der Unternehmer sowohl Ordnung im Betriebe wie Ersatz spezieller Verabredungen beim Abschlusse der einzelnen Dienstverträgen zu erreichen sucht."

Met enkele trekken zullen wij de functiën der reglementen aangeven in de verschillende perioden der economische ontwikkeling. Want ook vroeger ontmoet men, onder den naam van reglementen, geschreven of gedrukte stukken, die, voornamelijk met andere doeleinden in het leven geroepen, ook voorschriften gaven over de orde in de werkplaatsen en de verhoudingen van meerderen en ondergeschikten.

Bij de Romeinen kwamen deze niet voor; evenmin is dit het geval op de Vroonhoeven.

Met het ontstaan der steden werd dit anders. »Eine wesentliche Aenderung brachte erst die Entwickelung der Städte, mit welcher das Handwerk freie Erwerbsthätigkeit wurde." [1]) Het handwerk was kleinbedrijf; de vrije arbeiders plachten niet in grooten getale samen te werken. Waar dit voor de productie noodzakelijk was, zooals bij het mijnwezen, werd deze arbeid door hoorigen verricht.

De ambachtslieden waren vereenigd in gilden, corporaties van meesters en gezellen.

De gilden hadden de bevoegdheid tot regeling der verhoudingen tusschen meesters en gezellen, voor zoover de stedelijke overheid dit aan hen overliet [2]). Want men vergete niet, dat de gilden takken van de stedelijke administratie waren, die in hun doen en laten aan de stedelijke overheid waren onderworpen. De reglementen, waarin deze verhoudingen waren

---

[1]) Dr. H. Kehm (Elster). Wörterbuch der Volkswirtschaft 1898, Band I, bl. 94.

[2]) Mr. O. van Rees. Geschiedenis der Staathuishoudkunde in Nederland tot het einde der 18e eeuw, I bl. 123. A. J. H. Brouwer Ancher. De Gilden, 1895, bl. 258.

omschreven, hadden een dubbel doel: 1°. de verbruikers te waarborgen, dat de gildebroeders bekwaam waren voor hun vak en goede waar zouden leveren tegen redelijken prijs en 2°. de gildebroeders te waarborgen, dat zij in hun ambacht een behoorlijk bestaan zouden vinden [1]). Ten einde dit tweeledig doel te bereiken, trof men er bepalingen in aan van zeer uiteenloopenden aard. In de eerste plaats hield het voorschriften in ter verzekering van de bekwaamheid der arbeiders, (leertijd, meesterproef, enz.) en de goede qualiteit der voort te brengen goederen. In de tweede plaats sloten zij de concurrentie van buiten het gilde staande arbeiders uit, door het verplichte lidmaatschap voor te schrijven en beperkten zij de inwendige concurrentie, door het aantal bedienden, werkplaatsen enz. te bepalen, en regelden ten slotte de verhouding tusschen meesters en knechten. Wat dit laatste betreft, schrijven de reglementen o.a. den arbeidsduur voor, in den regel van zonsopgang tot zonsondergang. Overwerk kan zonder verlof der overlieden niet plaats hebben. Verder trof men er ook bepalingen in aan over het loon, dat dikwijls naar de jaargetijden verschilde: »de overluyden zullen elc vierendeel jairs dat loen ordineren nae gelegentheit van der tijt" [2]). Ten slotte zij nog vermeld dat de reglementen strenge straffen bedreigden tegen de »complotterijen", vereenigingen van gezellen tot verbetering hunner positie.

In den beginne verwezenlijkten de gilden het doel, waarmede zij waren opgericht. Men mag aannemen,

---

[1]) Mr. M. W. F. Treub. Een drietal hoofdstukken uit de Geschiedenis der Staathuishoudkunde, 1899, bl. 21.

[2]) Brouwer Ancher t. a. p. bl. 34.

dat zoowel de gezellen als de meesters zich in een onafhankelijke en welvarende positie verheugden [1]). Langzamerhand ontaardden de gilden evenwel zoodanig, dat het lidmaatschap slechts openstond voor enkelen, die de voordeelen van het monopolie voor zich hielden. Behoorde men niet tot de familieleden der meesters, dan was toelating tot het gilde soms alleen mogelijk door met een dochter of weduwe van een der leden te trouwen. Tegenover de meesters ontstond nu een klasse van arbeiders, gedoemd hun geheele leven afhankelijk te blijven. Deze arbeiders organiseerden zich buiten de gilden in gezellenvereenigingen (»Gesellenverbände" »Compagnonnages"), die tegen hunne patroons dikwijls een hardnekkigen strijd voerden. Brouwer Ancher verhaalt hoe zij een meester tegen wien men grieven had »vuijl" verklaarden. »Het gevolg van zulk een vuilverklaring was, dat alle samenzwerende knechts zulk een winkel verlieten — natuurlijk met verbreking van het contract, waardoor zij aan hun meester verbonden waren — en de goedwilligen, die niet aan hun complot wilden deelnemen, vaak met geweld trachtten te dwingen hun voorbeeld te volgen [2])." Alzoo een staking in optima forma uit de 20e eeuw!

Nadat de stad ophield de economische eenheid te vormen, moest in stede der gildenregeling een regeling door een boven de steden staand gezag treden.

---

[1]) Dr. G. v. Below. Artikel »Zünfte" in Wörterbuch der Volkswirtschaft II bl. 982: »Dies ist die grosse soziale Leistung der Zünfte im Mittelalter: die Herstelling und Erhaltung eines wohlhabenden gewerblichen Mittelstandes."

[2]) t. a. p. bl. 54.

In plaats van de stedelijke besturen wierp zich nu de staat op, als beschermer van de nijverheid. Bij den overgang van het handwerk naar de manufactuur en later de grootindustrie ontstonden werkplaatsen en fabrieken, waarin een groot aantal arbeiders te samen werkten. Het is bekend hoe in Frankrijk door Colbert, zijn voorgangers en volgelingen, de industrie werd bevorderd en tot in de kleinste bijzonderheden werd geregeld. Dit geschiedde in reglementen, thans door den staat uitgevaardigd [1]), die allerlei technische voorschriften en bepalingen ter verzekering van de orde en tucht in de fabrieken inhielden. Het getal dezer reglementen steeg tot ongeveer 150 [2]). Vooral de in 1669 uitgevaardigde ordonnanties rakende de textielindustrie waren zeer omvangrijk: »c'était un véritable code" zegt Levasseur. Over de regeling van de verhoudingen tusschen werkgever en arbeiders deelt laatstgenoemde schrijver [3]) ons een en ander mede, over de fabriek van goudlaken te Saint-Maur. Bij zonsopgang moesten de arbeiders op het werk komen, en den geheelen dag met enkele tusschenpoozen doorwerken. Vloeken, praten en grappenmaken was verboden op straffe van 3 tot 6 livres. Eveneens het zich begeven

---

[1]) Dr. H. W. Farnam. Die innere französische Gewerbepolitik von Colbert bis Turgot, 1878, bl. 9 zegt b.v.: »Die bestehenden Reglements waren aber zum Theil sehr alte, noch aus der Zeit der feudalen Selbstverwaltung, und auch die neuen waren von den einzelnen Zünften selber redigirt, von der Regierung nur genehmigt und daher dem lokalen Herkommen nicht den Bedürfnissen des Reichs angepasst."

[2]) E. Levasseur, Histoire des Classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789, deuxième édition, Tome second p. 215.

[3]) t. a. p. bl. 387.

in andere lokalen of zich van zijn plaats verwijderen. Afwezig blijven, al was het slechts een halven dag, werd streng gestraft. Ook buiten de fabriek moest de arbeider zich ordelijk gedragen: Zondags naar de mis gaan, fatsoenlijke genoegens zoeken en 's avonds voor 10 uur thuis zijn.

Dit stelsel van staatsvoogdij werd ook in andere landen meer of minder streng toegepast. Het mag betwijfeld worden, of de arbeiders onder dit stelsel een betere positie innamen dan in het bloeitijdperk der gilden. Men leest overal van onlusten en arbeidersvereenigingen, die zich verzetten tegen de strenge voorschriften in de reglementen. De patroons klagen over het slecht gedrag hunner werklieden, voornamelijk hierin bestaande, dat zij op stel en sprong wegliepen. Om in Frankrijk hieraan voorgoed een eind te maken, verscheen een besluit van 2 Januari 1749, dat elke arbeidersvereeniging verbood, en bepaalde, dat de arbeider alleen zijn patroon kon verlaten, als hij van hem een schriftelijk ontslagbewijs had gekregen; de volgende patroon mocht den arbeider niet zonder zulk een biljet aannemen. [1])

De groei van het productieproces duldde niet langer een staatsbemoeiing als van Colbert en zijn opvolgers. Alom werd op het einde der 18e eeuw aangedrongen op bevrijding uit de knellende banden der gildenstatuten en overheidsreglementen. Vrijheid! dat was de leuze, die overal werd aangeheven. Men sloeg nu van het eene uiterste naar het andere over. In plaats van staatsbemoeiing predikte men algeheele staatsonthouding. Zóóver ging zelfs de Fransche wetgever, dat hij

---

[1]) Levasseur, t. a. p. II 508. Farnam bl. 34.

in de »Code civil" geen regeling van het arbeidscontract heeft gegeven [1]), tenzij men de paar artikelen over huur van diensten als zoodanig wil beschouwen.

»Kein Zweifel," zegt Brentano [2]) »diese Ersetzung des alten Arbeitsrechtes durch das Mietsrecht und des alten Herrschaftsverhältnisses durch das Verhältnis zwischen Warenkäufer und Warenverkäufer bedeutete für die Arbeiter nach der formalrechtlichen Seite einen enormen Fortschritt. Damit war ihre Gleichberechtigung mit dem Arbeitgeber durch die Gesetzgebung anerkannt. Wie es zwischen dem Vermieter und Mieter und dem Verkäufer und Käufer kein Verhältnis der Unter- und Ueberordnung gibt, so war damit die rechtliche Gleichheit von Arbeiter und Arbeitgeber beim Abschluss des Arbeitsvertrags offiziell proklamiert." In het vervolg zouden dus, overeenkomstig het beginsel van vrijheid van arbeid en beroepskeuze de verhouding tusschen werkgevers en arbeiders door hen zelven worden geregeld. [3])

Vooral na de uitvindingen van Kaye de Bury, James Hargreaves, Richard Arkwright, James, Watt. e.a., nam de industrie in Engeland, met name de textielnijver-

---

[1]) M. Bodeux Etudes sur le Contrat de travail 1896, bl. 1 vlg. verg. ook P. Hubert-Valleroux, Le Contrat de trarail, 1895, bl. 30 vlg.

[2]) Dr. L. Brentano, Ueber Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages, Schriften des Vereins für socialpolitik 1890. Band 45, bl. XVIII.

[3]) Bijzondere omstandigheden waren oorzaak geweest, dat in de eerste helft der 19e eeuw op den mijnbouw het liberale beginsel niet was toegepast. Het ontginningsrecht behoorde tot de regalia van den Landsheer, zoodat de gansche leiding bij de vorsten en zijn ambtenaren berustte. De mijnarbeiders waren derhalve meer te beschouwen als ambtenaren, dan als werklieden.

heid, een enorme vlucht.[1]) Nu de staat had opgehouden de industrie te regelen, rustte op de schouders van de fabrikanten de taak, om voor den goeden gang van zaken te zorgen. Het spreekt vanzelf, dat in de groote fabrieken tucht moest heerschen, vooral als men bedenkt, dat de arbeiders, die meest van het platteland kwamen, veel minder aan discipline waren gewend dan thans. Ter handhaving van de orde vaardigden zij — in de vorm van een reglement, »Code of factory discipline" geheeten — een reeks bepalingen uit, tegen welks overtreding met strenge straffen werd gedreigd. In plaats dus, dat de reglementen, zooals vroeger, door den staat werden vastgesteld, en »specielle Polizeireglements für die Arbeiter einselner Staatsfabriken[2])" waren, kregen zij het karakter van een voor de arbeiders door den patroon vastgestelde wet, waarin zoowel ordevoorschriften werden opgenomen, als bepalingen over het arbeidscontract. Aan bepalingen van de laatste soort werd en wordt thans nog niet veel plaats ingeruimd, voorzoover deze n.l. de rechten der arbeiders en de plichten der werkgevers zouden moeten omschrijven. Door de overmacht der patroons konden de arbeiders zoo goed als geen invloed uitoefenen bij de vaststelling der arbeidsvoorwaarden.

Omdat de arbeid de eenige bestaanbron is voor den arbeider, moet hij in den regel wel toestemmen in het equatieloon; weigeren beteekent voor hem hongeren.

---

[1]) Mr. D. A. Portielje en Mr. S. Vissering, Geschiedenis der Tariefhervorming in Engeland 1847 Dl. I bl. 91 vlg.

[2]) Dr. C. Koehne, Die Arbeitsordnung vom Standpunkte der vergleichenden Rechtswissenschaft (sep) bl. 8, (verder geciteerd als vergl. R. W.)

»L'un, en ne concluant pas, manque à manger pour lui et sa famille; l'autre, en ne concluant pas, manque seulement à gagner. La nécessité presse celui-ci, alors que l'opportunité, dirige celui-là" [1]).

Is het contract eenmaal afgesloten, dan is volgens de wet slechts een verhouding van huur en verhuur ontstaan, doch inderdaad is de arbeider, wat betreft zijn geheele persoonlijkheid, in de macht van zijn patroon gekomen. Juister dan Brentano kan dit niet worden gezegd: [2]) »Wer die Arbeitskraft mietet oder, um es nationalökonomisch auszudrücken, ihre Nutzung, die Arbeit, kauft, erlangt damit notwendig eine Herrschaft über die Person des Arbeiters. Die Folge is: der Arbeitsvertrag begründet nie bloss ein Mietsverhältnis über die Arbeitskraft, sondern notwendig gleichzeitig ein Herrschaftsverhältniss über die Person des Arbeiters. Der Arbeitsvertrag ist nicht bloss ein wirtschaftlicher, sondern und zwar notwendig gleichzeitig ein Herrschaftsvertrag. Das recht mag die Thatsache anerkannen oder nicht, es kann an ihr selbst nichts ändern; dagegen hat es weittragende Folgen, ob es dies anerkannt, indem davon abhängt, wer die Grenzen der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Herrschaft über die Person des Arbeiters bestimmt."

Vandaar, dat men bij alle schrijvers leest, dat de reglementen tot op dezen tijd niet anders zijn dan dienstreglementen. »Fasst man", zegt b.v. Dehn [3]),

[1]) Barthélemy Raynaud, Le Contrat Collectif de travail. Paris 1901, bl. 202.

[2]) Die Arbeitseinstellungen t. a. p. bl. XIX.

[3]) Paul Dehn, Arbeitsordungen. Herausgegeben vom Verein »Concordia" in Mainz, 1891, bl. 4. Evenzoo Dr. F. Bitzer, Der freie Arbeits-Vertrag und die Arbeitsordnungen, 1872 bl. 31.

»diese Beobachtungen zusammen, so ergibt sich, dass die bisher vorhandenen Arbeitsordnungen der deutschen Fabriken thatsächlich den Charakter von Dienstordnungen hatten, die Aufrechterhaltung der Disziplin unter den Arbeitern bezweckten, zumeist die Rechte der Arbeitgeber und die Pflichten der Arbeitnehmer sowie die gegen letztere in Anwendung zu bringenden Strafen bestimmten, während sie über die Pflichten der Arbeitgeber und über die Rechte der Arbeitnehmer zum grösseren Theil hinweggingen." De bepalingen over het arbeidscontract treft men er dus slechts dan in, wanneer deze moeten strekken tot handhaving van de orde.

* * *

Met de invoering der grootindustrie ontstonden vele misbruiken en verkeerde toestanden »welche dem Nationalökonomen als Begleiterscheinungen der Anfänge der Grossindustrie bekannt sind." [1]) Zij waren van dien aard, dat al spoedig van verschillende zijden zich stemmen verhieven ter verbetering van den treurigen toestand der arbeidende klasse Sommigen eischten, dat de Staat tusschen beide zou treden, anderen drongen aan op afschaffing van het verbod van coalitie. Alzoo werden in hoofdzaak twee middelen aangeprezen.

De eene richting wenschte de vrijheid van contract gedeeltelijk weer te vernietigen, door wettelijke regeling en inkrimping van dat recht. Regeling van de arbeidstijden, loonbetaling, arbeid van vrouwen en kinderen, ondersteuning in geval van ziekte, invaliditeit, ongevallen enz. moest door den wetgever

[1]) Koehne, (verg. R. w.) bl. 9.

ter hand worden genomen. Het moet erkend worden, langs dezen weg zijn vele misbruiken den kop ingeduikt en is de positie van den arbeider wel verbeterd. Het blijft evenwel een nadeel van iedere sociale wet, dat, wil zij niet geheel het vrije contract op zijde zetten, een meer of minder groot terrein aan partijen wordt overgelaten, waarop zij met inachtneming der economische verhoudingen, naar goedvinden kunnen handelen. Op dat enger omsloten gebied blijft de arbeider dus evenzeer onderhevig aan misbruiken.

De voorstanders van de andere richting zochten steun bij middelen, die de wettelijke gelijkheid en vrijheid ook voor de arbeiders tot waarheid moesten maken. Een krachtige arbeidersorganisatie moest in de plaats van de individueele afsluiting van het arbeidscontract, een collectieve regeling der arbeidsvoorwaarden in het leven roepen. In plaats van de vrijheid van handelen dus te beperken, brachten zij deze in practijk. Het is bekend dat in Engeland vooral de arbeiders, tot dit laatste middel hun toevlucht hebben genomen. De organisatie van den arbeid blijkt echter op den duur niet bestand tegen de macht van het kapitaal, zoodat tegenwoordig ook in Engeland meer en meer stemmen opgaan, tot het in het leven roepen van allerlei wettelijke bepalingen, voor volwassen arbeiders.

Op het vasteland is de arbeidersbeweging — mede door langere handhaving van het coalitieverbod en de latere ontwikkeling der grootindustrie — altijd minder sterk geweest. Daar heeft men eerder zijn toevlucht genomen tot wettelijke bescherming der arbeiders tegen het misbruik, dat de werkgevers van hun vrijheid hebben gemaakt.

Beschouwt men de beide wegen ter oplossing van de sociale quaestie van naderbij, dan blijkt, dat beide niet geringe voordeelen bieden. Een wettelijke regeling heeft dit voor, dat zij overal geldt en tevens duurzaam is; heeft eenmaal de wet b.v. arbeidsduur vastgesteld, dan is deze regeling over het geheele land van kracht en kan niet dan door dezelfde autoriteit worden vervangen. De organisatie weet vaak goede arbeidsvoorwaarden van de werkgevers af te dwingen, doch deze gelden dan in den regel voor een bepaald bedrijf of streek, terwijl door de krachtige reactie der patroons of de drang der economische omstandigheden de meeste voordeelen dikwijls spoedig weer verloren gaan. Ik zeide het reeds, dat bij iedere wettelijke regeling door den wetgever een gebied van vrijheid wordt opengelaten, waardoor de kans blijft, — en deze is niet denkbeeldig — dat misbruiken voortbestaan. Hier nu kan de organisatie te hulp komen. Tegenover de macht van het kapitaal stelt zij de georganiseerde macht van den arbeid en belet dan, dat van de vrijheid een verkeerd gebruik wordt gemaakt.

Omdat beide middelen hunne eigenaardige voordeelen aanbieden, ben ik van meening, dat, ter verbetering van den toestand der arbeidende klasse, moet worden aangestuurd op een flinke vakbeweging, gepaard met politieke actie ter verkrijging van wettelijke regeling. Bij het stellen van eischen aan den wetgever houde men evenwel rekening met wat volgens de internationale verhoudingen mogelijk is, en met de kracht der organisatie, omdat door deze op de voortdurende toepassing van de wetten moet worden toegezien. Het komt mij voor, dat de wetgever zich niet behoeft te

beperken, tot het in de wet vastleggen van reeds veroverde verbeteringen, doch dat hij ook verder kan gaan; is de politieke macht der arbeiders gering, dan zal dit laatste niet licht gebeuren.

Deels uit humanitaire overwegingen, deels om aan de eischen der strijdende arbeiders tegemoet te komen, zijn ook sommige patroons uit eigen beweging overgegaan tot het treffen van maatregelen in het belang hunner arbeiders.

* * *

Van de middelen ter verbetering van maatschappelijke wanverhoudingen, wordt in dit proefschrift alleen gehandeld over de wetgeving, voor zoover betreft de reglementen. Hoe interessant een studie ook moge zijn over de collectieve contracten, gesloten tusschen werkgeversvereenigingen en vakorganisaties, welke in reglementen worden uitgewerkt, ik kon er niet toe besluiten. ze hier te behandelen, voornamelijk omdat de tijd mij ontbrak, dit zeer omvangrijke onderwerp nader te bestudeeren.

Dit is dan ook de reden, dat ik mij moest bepalen, bij de bespreking van de ons omringende landen, tot het geven van een juridisch-technische beschrijving der reglementen. Men verwijte mij dus niet, dat in die paragraphen geen beschouwingen voorkomen over de oeconomische verhoudingen, de redenen waarom de wetgever besloot tot het uitvaardigen van verschillende sociale wetten, de kracht der organisaties enz. enz. Voor een behoorlijke uiteenzetting van dergelijke problemen, dient men een omvangrijk onderzoek in ieder land afzonderlijk in te stellen.

De economische verhoudingen elders en in Nederland loopen echter niet zóó uiteen, dat, een beschrijving van de buitenlandsche wetgeving, niet als leiddraad voor onze regeering en parlement zou kunnen dienen.

* * *

Aangezien voor het ontstaan der reglementen, in den zin der definitie op bl. 1 gegeven, een grootere fabriek en de vrije regeling der arbeidsverhoudingen noodzakelijke voorwaarden zijn, treft men ze eerst in de 18e eeuw aan. Het eerste moderne reglement wordt vermeld door Andrew Ure [1]), in de door Richard Arkwright in 1768 te Nottingham opgerichte katoenspinnerij, waar verschillende voorschriften werden samengevoegd tot een «code of factory discipline". Ook in andere landen wordt van dergelijke reglementen gewag gemaakt. Schmoller en Hintze [2]) deelen b.v. het uit 1788 dateerende reglement der Crefelder zijdefabriek van de firma Cornelius en Joh. Floh mede.

Zooals reeds is gezegd, met de invoering der grootindustrie en in het bijzonder dezer reglementen, eenzijdig door de patroons vastgesteld, ontstonden vele misbruiken. De arbeider, die dankbaar is, dat hij wordt aangenomen, bekommert zich in den regel weinig om het reglement; het wordt hem misschien voorgelezen of aangeboden, wellicht ook neemt hij geen kennis van

[1]) The philosophy of manufactures 1835, bl. 15 (aangehaald bij Koehne).

[2]) Schmoller und Hintze, Die preussische Seidenindustrie des 18 Jahrhunderts, II, 661—663.

den inhoud en verbindt zich stilzwijgend of uitdrukkelijk tot onderwerping aan alle gemaakte of nog te maken bepalingen. Hij heeft niet den minsten invloed op den inhoud van dit voor hem zoo gewichtig stuk.

Voor den werkgever was het zeer verleidelijk, van zijn overmacht misbruik te maken. Van uit alle landen verneemt men dan ook klachten over den inhoud en handhaving der reglementen.

Bijna overal gaat het boetenstelsel alle redelijke grenzen te buiten. E. Vandervelde [1]) deelt een geval mede, waarbij de arbeiders, die door het niet op tijd aankomen van den trein te laat op hun werk verschenen, met hooge boeten werden gestraft; voor een vergrijp alzoo, waaraan zij part noch deel hadden.

Vervolgens werd geklaagd, dat de arbeiders langen tijd van te voren moesten opzeggen, terwijl de werkgever zich het recht voorbehield terstond te ontslaan. Elders leest men weer, dat arbeiders en zelfs arbeidsters zonder gegronde redenen tot verdenking van diefstal zich door werkbazen moesten laten onderzoeken, hetgeen tot onzedelijkheden aanleiding gaf. [2]) Vervolgens werden reglementen aangetroffen, die tegen de wet zondigden, o.a. Zondagsarbeid op straffe van ontslag voorschreven, terwijl de wet dat uitdrukkelijk verbood. Ik laat het bij deze enkele voorbeelden, die met een groote reeks andere zouden zijn aan te vullen.

Tegen de eenzijdige vaststelling van het reglement door den patroon, hebben zich de arbeiders verzet. In den beginne zonder succes, omdat — vreemd genoeg — waar de wet het beginsel van vrijheid op den

---

1) Brauns Archiv. Bd. IX, blz. 556 vlg.

2) H. Herkner Brauns Archiv. III bl. 245—247.

plaatste, in één opzicht den arbeiders de vrijheid niet werd toegestaan, waar deze n.l. in vereeniging met elkander, moest strekken om hunne positie te verbeteren en de wettelijke tot een feitelijke vrijheid te maken. Zij drongen aan op de verwijdering van al te strenge voorschriften en hooge boeten, en de opneming van bepalingen, die hunne rechten zouden omschrijven. Dank zij de vrij krachtige organisatie, is hiervoor in Engeland meermalen met succes geageerd. In vele bedrijven toch, worden de arbeidsvoorwaarden door beide partijen vastgesteld en in de reglementen opgenomen [1]).

In den laatsten tijd hebben sommige ondernemers uit eigen beweging — »parfois et à titre absolument gracieux et spontané" zegt Hubert-Valleroux [2]) — het medezeggenschap aan hunne arbeiders toegestaan.

Hiertoe roepen zij meermalen een fabrieksraad, kern, Ausschuss, in het leven, die dan namens de arbeiders met den patroon moet overleggen. Een fabriek, waar een dergelijke inrichting bestaat, wordt meermalen vergeleken [3]) met een Constitutioneele Monarchie — m.i. geheel ten onrechte. In de eerste plaats gaat deze vergelijking mank, omdat de fabrieksraad geen deel der wetgevende macht (volksvertegenwoordiging) kan

---

[1]) Zie Hoofdstuk IV, Afdeeling 6.

[2]) Le Contrat de Travail bl. 372.

[3]) H. Freeze, Das konstitutionelle System in Fabrikbetriebe. 1900. P. Dehn, t. a. p. bl. 19: Waar het reglement zonder toezicht der overheid wordt gemaakt door den patroon alleen, spreekt hij van „de tijd »des patriarchalischen Absolutismus." Bestaat dit wel dan is men genaderd aan »Epoche des aufgeklärten Despotismus", terwijl een »gemässigter Konstitutionalismus" is ingetreden als de arbeiders worden gehoord.

genoemd worden, daar zij slechts een college van advies is. In de tweede plaats, omdat de fabrieksraad niet kan eischen, dat hare medewerking wordt gevraagd. Immers, de geheele instelling is niets anders dan een gunst van den fabrikant, die hij, wanneer het hem goeddunkt, terstond weer kan intrekken. Zou men toch een parallel met het staatsrecht willen trekken, die evenwel nooit zuiver kan zijn, dan vergelijke men een dergelijke fabriek met een absolute monarchie, aan welks hoofd een verlicht monarch staat, die zich door middel van eenige vertegenwoordigers der onderdanen, op de hoogte wil stellen hunner meeningen. Men houde evenwel in het oog, dat ook de werkgever nooit geheel vrij is, om te doen wat hij wil; door de concurrentie en de ruilverhoudingen is hij immers gebonden! Wil men werkelijk het constitutioneele systeem invoeren, dan zou het parlement (de fabrieksraad) aan de wetgevende maatregelen zijn goedkeuring moeten hechten, en niet willekeurig door den patroon kunnen worden opgeheven. Of men hiertoe zal komen? Zeker niet uit eigen beweging zullen de werkgevers hiertoe overgaan, daar zij, alleen de risico dragende, het gezag met de arbeiders niet zullen willen deelen. Veel waarschijnlijker lijkt de overgang tot de Republiek, waarvan de coöperatie een voorbeeld is, en waar dan de ledenvergadering het reglement vaststelt.

Het duurde tot in de tweede helft der 19e eeuw, alvorens de wetgever deze misbruiken door de wet trachtte te verijdelen. Aan enkele pogingen heeft het evenwel niet ontbroken. De eerste, die op deze materie

de aandacht vestigde, was Louis Costaz. De Fransche Minister Chaptal had hem opgedragen een ontwerp-fabriekswet samen te stellen. In dit ontwerp, dagteekenende van 1802, trof men een onvoldoende regeling aan.

Eene latere poging van eenige afgevaardigden in de duitsche nationale vergadering te Frankfort mislukte evenzeer. Volgens dit ontwerp zouden de reglementen worden vastgesteld in gemeen overleg tusschen afgevaardigden der patroons en werklieden.

Meer succes had de Züricher Professor Bluntschli van zijn voorstel. In het door hem samengestelde eerste ontwerp Burgerlijk Wetboek van het Kanton *Zürich*, kwamen eenige bepalingen over de reglementen voor. Daar dit onderwerp in het B. W. niet op zijn plaats was, werd het daaruit gelicht en tot een afzonderlijk ontwerp omgewerkt, dat 24 October 1859 tot wet werd verheven.

Ongeveer te zelfder tijd kwam in *Oostenrijk* een mijnwet tot stand, waarin eenige voorschriften over de z.g.n. »Dienstordnung" voorkwamen. Deze wet was de eerste, die brak met het oude »Direction" stelsel, volgens hetwelk de Staat tot in bijzonderheden de verhoudingen tusschen de mijnwerkers en hunne superieuren regelde. Zij schreef voor, dat in iedere mijn een door den mijneigenaar opgesteld reglement zou worden ingevoerd. Men ziet dus, dat ongeveer tegelijkertijd de regeling van ons onderwerp door de wet is ter hand genomen. Een geheel hoofdstuk besteed Koehne aan het bewijs, dat de beide wetten geheel onafhankelijk van elkander zijn tot stand gekomen. »Fabrikordnung und bergrechtliche Dienstordnung," zoo luidt zijn

conclusie »sind also in ihrer Entstehung von einander ganz unabhängig."

Het voorbeeld, door Zürich en Oostenrijk gegeven, is langzamerhand in de meeste landen van Europa gevolgd; in die regelingen vindt men de hoofdbeginselen van deze beide wetten terug.

Nadat in 1859 de Oostenrijksche Gewerbeordnung de voorschriften van de mijnwet had overgenomen, volgden in de zestiger jaren verschillende Duitsche Staten, o.a. *Würtemberg* (Gewerbeordnung 1861,) *Saksen* (Gewerbegesetz 1861 en Berggesetz 1868) en *Baden* (Gewerbeordnung 1862). Ook *Pruisen* had een regeling tot stand gebracht, die echter alleen voor de mijnreglementen gold. Zij was echter van zeer korten duur. Na 5 jaren van kracht geweest te zijn, werd zij door de mijnwet van 1865 weer ingetrokken. In verreweg het grootste gedeelte van het tegenwoordige Duitsche Rijk dus liet de wet zich met de »Fabrikordnungen" niet in. Wel werd een vergeefsche poging gewaagd bij de behandeling van de Gewerbeordnung van 1869, die voor den Noord Duitschen Bond zou gelden, en de afzonderlijke regelingen der aangesloten staten ophief.

In *Zwitserland* hadden meerdere kantons de regeling van Zürich gevolgd. Aangezien de wenschelijkheid van een uniforme regeling, die voor den geheelen Bond zou gelden, meermalen was gebleken, had men, na wijziging der grondwet, in 1877 een »Bundesgesetz" in het leven geroepen, die over de reglementen vrij volledige voorschriften gaf, o.a. voor het eerst bepaalde, dat de arbeiders gehoord moesten worden bij de vaststelling.

In tijdsorde volgen nu de wet van *Hongarije* van

1884, ongeveer gelijkluidend aan die van Oostenrijk, en van *Rusland* van 1886, eerst alleen voor fabrieken geldende, na 1892 ook voor mijnen.

De *Duitsche* wetgever regelde ten slotte nu ook de »Arbeitsordnungen." Te gelegenheid van de belangrijke wijziging in 1891 van de Gewerbeordnung, werden verschillende paragraphen ingelascht, die blijk gaven, dat de Duitsche wetgever gebruik had gemaakt van de ondervinding elders opgedaan. In 1900 werd de verplichting uitgebreid van fabrieken tot winkels en magazijnen. Het mijnrecht was onder deze wet niet begrepen, want dat wordt niet door het Rijk, doch door de afzonderlijke Staten ieder zelfstandig geregeld. Na de aanvulling der Gewerbeordnung van 1891, nam ook de Pruisische mijnwet in 1892 een regeling der mijnreglementen, op die ze verplicht invoerde. De kleinere staatjes hebben haar gewijzigd of ongewijzigd overgenomen. In 1892 sloeg ook *Noorwegen* denzelfden weg in, door zoowel voor den mijnbouw als voor de fabrieken een reglement verplicht voor te schrijven.

Na vermelding van een *Engelsche* mijnwet van 1887, een *Rumeensche* van 1895 en een *Spaansche* van 1897, die alle eenige voorschriften over deze materie gaven, besluit ik deze drooge opsomming, noodzakelijk om een beknopt overzicht van de buitenlandsche wetgeving te krijgen, met de mededeeling dat in 1896 ook in *Belgie* een afzonderlijke wet op de »règlements d'atelier" is vastgesteld, die zoowel op industrieele als commerciëele ondernemingen betrekking heeft.

HOOFDSTUK II.

HET RECHTSKARAKTER VAN HET REGLEMENT.

Ten einde een juist inzicht te verkrijgen in het *juridisch karakter* en de bindende kracht der reglementen, in den zin zooals die in den aanvang zijn gedefinieerd, dient men een onderscheid te maken tusschen diegene:

a. die niet als gevolg van een wettelijke verplichting worden uitgevaardigd,

b. die, waarmede dit wel het geval is. [1])

a. Niet wettelijk verplichte Reglementen.

Uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, behalve de verplichting tot arbeiden, nog andere verplichtingen,

---

[1]) Dr. C. Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, 1901, bl. 38, onderscheidt: 1. facultatieve (»einfache") en 2. obligatoire reglementen. De laatste soort verdeelt hij in *a*) »qualificierte" (als de wet ook de verplichte inhoud aangeeft) en *b*) nicht qualifierte" (als dit niet het geval is). Verg. dezelfde (vergl. R. W.) bl. 21.

o.a. tot het in acht nemen van de regels tot handhaving der orde, voor het geval althans meerdere arbeiders in een fabriek of werkplaats samenwerken.

In de buitenlandsche wetten staat dit uitdrukkelijk vermeld. [1]) Onze wet zegt dit niet met zoovele woorden, [2]) omdat het arbeidscontract niet wordt geregeld; het volgt echter uit art. 1375, B. W.: »Overeenkomsten verbinden niet alleen tot datgene hetwelk uitdrukkelijk bij dezelve bepaald is, maar ook tot al hetgeen dat, naar den aard van dezelve overeenkomsten van de billijkheid, het gebruik of de wet wordt gevorderd." Het kan toch moeilijk worden ontkend, dat aard, billijkheid en gebruik niet zoude medebrengen, dat de arbeider ordelijk en volgens de aanwijzigingen van den patroon werken moest. Indien nu de werkgever dergelijke regels tot één geheel in den vorm van een reglement samenvat, dan is de arbeider *ex contractu* gebonden, dit reglement na te komen. Het is volstrekt niet noodig voor de bindende kracht, dat hij (de arbeider) kennis draagt van het bestaan van zulk een reglement, omdat hij, in welken vorm die regels ook gegoten zijn, ten allen tijde verplicht is, die op te volgen. [3])

Tot een geheel andere conclusie zal men moeten komen, indien in het reglement bepalingen voorkomen, die naar den aard der overeenkomst, door de billijkheid, het gebruik of de wet niet worden gevorderd.

---

[1]) Belgie (art. 7 wet 1900), Oostenrijk (Gew. ord. § 76), Duitschland (Gew. ord. § 121. B. G. B. 619 vlg.)

[2]) Wel het ontwerp Cort v. d. Linden, art. 1639*b*.

[3]) Aldus ook Dr. F. Bitzer, t. a. p. bl. 23.

Dit is het geval, wanneer met straffen wordt gedreigd, indien de voorschriften van het reglement mochten worden overtreden. Immers, wanneer de arbeider de door den patroon gestelde regels, omtrent het verrichten van den arbeid, niet nakomt, dan brengt de aard van het arbeidscontract — evenals dit bij ieder contract het geval is — mede, dat de verbintenis wordt opgelost in vergoeding van kosten schaden en interesten. [1]) De wederpartij kan in dat geval, zoo zij dit verlangt, ook ontbinding vragen. [2]) Doch de aard van het arbeidscontract brengt niet mede, dat den patroon een straffende bevoegdheid toekomt. Daarvoor is noodig, dat de wet deze bevoegdheid uitdrukkelijk verleent, [3]) of dat partijen, tot zekerheid van de uitvoering der verbintenis, het beding van straf in het contract hebben opgenomen. Dit laatste nu kan niet geschieden zonder toestemming van den arbeider, 't zij uitdrukkelijk 't zij stilzwijgend.

Daar de kracht van de reglementen in den regel in de strafbepalingen wordt gezocht, ontbreken ze zoo goed als nooit. Nu volgt uit het bovenstaande, dat de arbeider, zoo hij geen kennis heeft gedragen van het bestaan van een dergelijk reglement, niet verplicht is zich de straffen te laten welgevallen. [4]) Onderteekening van zulk een reglement is niet noodzakelijk, omdat de toestemming ook mondeling, ja zelfs stil-

---

[1]) Burg. Wetb. art. 1272, 1275; Code Civil art. 1142. Bürg. Ges. Buch Deutschen Reichs § 286, 325.

[2]) B. W. art. 1302. Code Civil art. 1184, B. G. B. § 325.

[3]) Ontwerp Cort v. d Linden, art. 1037*l*.

[4]) Aldus ook Kantonrechter Amsterdam 22 October 1894 W. 6586.

zwijgend gegeven kan worden. [1]) Hetzelfde is het geval, indien voorschriften zijn opgenomen over verhoudingen buiten de fabriek (b.v. vereenigingsrecht, fondsen enz.) Zij gelden alleen, wanneer de arbeiders in die bepalingen hebben toegestemd, en voor zoover ze niet met de publieke orde of goede zeden strijden.

Eveneens volgt uit het voorgaande, dat bepalingen, die slechts met beider toestemming mogen worden opgenomen, niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd. [2]) De arbeider verbindt zich echter in den regel bij voorbaat tot onderwerping aan alle later te maken wijzigingen. Of zulk een beding rechtsgeldig is? Men zou het kunnen betwijfelen, omdat een dergelijke clausule, waardoor de arbeider geheel in de macht van den patroon kan geraken, in strijd met de openbare orde en goede zeden genoemd zou kunnen worden.

Met de bovenstaande beschouwing zijn de schrijvers, die er zich over uitlaten, het eens. [3]) Zoo onderscheidt b v. Bodeux: »*règlements*, qui renferment toute la législation de l'usine ou toutes les conditions auxquelles on offre le travail" en »*prescriptions* qui ne sont que de purs orders susceptibles d'être changés à chaque instant par l'autorité et dont l'ouvrier ne peut se targuer" (bldz. 63).

---

[1]) Hubert-Valleroux, bl. 372: »Rédigés alors par le chef d'industrie, l'ouvrier est présumé, par le fait de son entrée, les avoir acceptés. C'est par cette acceptation tacite que ce forme le contrat."

[2]) Aldus ook Rb. Amsterdam. (Rgel. Bijblad 1859 bl. 387).

[3]) Hubert-Valleroux t. a. p. Koehne, (vergl. R. w.) bl. 21, Bodeux bl. 63—66, 132.

b. Wettelijk verplicht Reglement.

Niet zoo eenstemmig denken de schrijvers over het rechtskarakter der reglementen onder b) genoemd. In ons land kwam dit meeningsverschil reeds terstond uit bij de ontwerpen Drucker en—Cort van der Linden. »Over het rechtskarakter van het fabrieksreglement zijn twee meeningen verdedigd", zegt de Minister in de memorie van toelichting. [1]) Dit is in zoo verre juist, dat de vele uitspraken hieromtrent in hoofdzaak tot twee groepen kunnen worden teruggebracht.

I. Sommigen o.a. Drucker, [2]) Neukamp, [3]) Soetbeer [4]) Oppermann, [5]) Rüdiger, [6]) Laband, [7]) Schreiber, [8]) Bodeux [9]) en Truyen [10]) beschouwen ook dit soort van reglementen als een *bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.* Voor de geldigheid is dus een conditio sine

---

[1]) Bijl. Hand. St. Gen. 1900—'01, n°. 222, bl. 27.

[2]) Mr. H. L. Drucker, Ontwerp van wet tot regeling van de arbeidsovereenkomst 1898, bl. 57.

[3]) Dr. E. Neukamp, Zeitschr. f. d. ges. Staatswissenschaften, Bd. 47, 1891, bl. 28 vlg.

[4]) Dr. H. Soetbeer, Entwurf einer Arbeitsordnung 1892, Vorwort.

[5]) W. Oppermann, Anleitung zur Aufstellung und Prüfung der Arbeitsordnungen, 1896 bl. 2.

[6]) Dr. v. Rüdiger, Wegweiser zur Aufstellung von Arbeitsordnungen, 3e aufl. 1892, bl. 4, 10.

[7]) Laband, Staatsrecht II, bl. 207.

[8]) Dr. K. Schreiber, Der Arbeitsvertrag nach heutigem Oesterreichischem Privatrecht, 1887, bl. 24, 25.

[9]) Bodeux, t. a. p. bl. 209.

[10]) Truyen, Het Rechtskarakter der zoogenaamde arbeidsreglementen prfst. Amsterdam 1901, bl. 37.

qua non, [1]) dat partijen met de wetenschap van het bestaan van een reglement, het contract hebben gesloten. Met deze laatste gevolgtrekking kan Koehne [2]) zich niet vereenigen. Hij zegt: »Die qualificirte Arbeitsordnung ist eben Vertragsinhalt, beruht aber nicht auf Verabredung der Betheiligten," want schrijft hij iets verder: [3]) »Dem Fabrikbesitzer wird also formell das Recht gegeben, die in den Arbeitsverträgen regelmässig wiederkehrenden Bestimmungen, den generellen Inhalt des Arbeitsvertrags, wie wir jene Bestimmungen nennen können, einseitig fest zustellen." De arbeiders, meent hij, kunnen door dit voorschrift van de wet geen nadeel ondervinden, omdat er een staatscontrôle op de reglementen wordt uitgeoefend, en voortaan het arbeidscontract »bestimmt und klar formulirt" [3]) is.

Tegenover hen, die, zooals Mr. Cort van der Linden, meenen, dat het onvereenigbaar is met het karakter eener overeenkomst, dat een gedeelte van den inhoud eenzijdig door slechts eene der partijen wordt vastgesteld [4]), beroept hij zich op andere wettelijke voorschriften, die ook aan een der partijen opdragen, den inhoud der overeenkomst te bepalen, b.v. voorwaarden en tarieven van spoorwegmaatschappijen, entrepôts, stationeerende rijtuigen enz. Volgens Koehne behoeft

---

[1]) Aangezien alle wetten meer of minder uitvoerig den inhoud van het verplicht reglement aangeven, en daaronder steeds allerlei bepalingen voorkomen die niet alleen op de orde en tucht slaan, kan van een wettelijk »dienstreglement", dat zonder toestemming van partijen zou kunnen gelden, geen sprake zijn.

[2]) Koehne, (vergl. R. w.) bl. 29.

[3]) t. a. pl. bl. 30.

[4]) Memorie van toelichting bl. 27.

de arbeider dus geen toestemming te geven, zelfs niet stilzwijgend, aangaande het reglement. Als later blijkt, dat hij niets afwist van het bestaan van een reglement, zal het toch gelden. Ging een dergelijk beroep op, dan zou dit een afwijking zijn van den regel, dat ieder geacht wordt de wet te kennen.

Verwarring wordt in deze quaestie door Mr. Truyen gesticht [1]) Hij onderscheidt n.l. niet, of men te doen heeft met een reglement sub *a*) of sub *b*). Immers, alleen als de wet voorschrijft, dat een der partijen den inhoud van een contract zal vaststellen, gaat de redeneering van Koehne op. Daarom beroept de laatste zich ook terecht alleen op die contracten waarbij *volgens de wet* dit recht wordt toegekend [2]). Mr. Truyen vergelijkt echter de obligatoire reglementen met »vaste huurformulieren," en doet het dan voorkomen, alsof de inhoud van die overeenkomst eenzijdig wordt vastgesteld. Dit is m.i. onjuist, omdat nergens de wet aan den verhuurder het recht hiertoe geeft. De inhoud wordt »vastgesteld" door beide contractanten in overeenstemming, al belast zich ook de verhuurder met het »ontwerpen." [3]) Had Mr. Truyen het woord »vaststellen" door »ontwerpen" vervangen, dan was hetgeen hij zeide juist, doch dan verloor de geheele redeneering alle kracht, omdat ze dienen moet

---

[1]) Mr. Truyen, bl. 37.

[2]) Koehne, (vergl. R. w.) bl. 31; »Auch in diesen Fällen kommt es deshalb häufig vor, dass der Staat ueberlegene Vertragspartei gleichzeitig ermächtigt und zwingt den generellen Inhalt der von ihr abzuschliessenden Verträge ein für alle Mal festzustellen."

[3]) Von Landmann spreekt van een »Vertragsentwurf" (R. G. O. bl. 267).

ter bestrijding van hetgeen Mr. Cort v. d. Linden beweert.

II. Anderen zijn van meening, dat het verplicht reglement een *verzameling van objectieve rechtsregels* is, door den patroon vastgesteld.

a. Volgens eenige dezer rechtsgeleerden, Bornhak.[1]) Schenkel[2]) e.a. wordt den werkgever door den Staat het recht, om objectief recht uit te vaardigen, *toegekend*, zoodat het reglement dan beschouwd moet worden als »ein Product einer dem Fabrikbesitzer eingeräumten Verordnungsbefugniss, in dem der Staat ihn gewissermassen zu seinem Organ gemacht haben soll'' [3]).

b. Volgens anderen handelt de werkgever krachtens eigen recht, zoodat het reglement dan beschouwd moet worden als »ein vom Fabrikbesitzer kraft eigenen Rechtes erlassenes Gesetz'' [4]). Bij deze opvatting moet men dus aannemen, dat het recht van heerschappij over de arbeiders niet door den wetgever is toebedeeld aan den werkgever, doch *erkend.*

Hoewel Mr. Cort v. d. Linden zich er niet uitdrukkelijk over uitlaat, zou men hem met Rehm[5]) Nothardt[6]) e.a. onder de laatste categorie moeten rangschikken.

Het verschil van opvatting van al deze schrijvers komt naar mijne meening voor een groot deel hieruit

---

[1]) C. Bornhak, Annalen des D. R. bl. 669—673*a*.

[2]) Dr. K. Schenkel, Die Deutsche G. O. 1894, Band II, bl. 430 n°. 1, bl. 463 n°. 1.

[3]) Koehne, (vergl. R. w.) bl. 25.

[4]) Koehne, (verg. R. w.) t. a. p.

[5]) H. Rehm, Ann. d. D. Reichs 1894, bl. 136, 137, 155, 156.

[6]) Nothardt, Zeitsch. f. d. ges. Staatsw. 1899, bl. 347.

voort, dat men over twee verschillende zaken redeneert, die met den zelfden naam — reglement — worden aangeduid. Die er den volledigen inhoud inzien van de arbeidsovereenkomst, de opschriftstelling van rechten en verplichtingen van beide partijen, hebben meer het oog gericht op wat men, met een bijvoeging als »arbeids"reglement zou kunnen qualificeeren (»in den ruimeren zin" voegt Mr. Truyen er aan toe). De anderen denken meer aan het »dienst"reglement, dat slechts aanwijzingen inhoudt, waarnaar de arbeider moet werken en de tucht moet in acht nemen, de opschriftstelling dus alleen van de plichten der arbeiders [1]). Met dit onderscheid voor oogen is het begrijpelijk hoe men tot deze tweeërlei conclusie kan komen. Dit onderscheid wordt ook in het oog gehouden door de Rb. Amsterdam. [2])

Door de wettelijke regeling wordt het reglement een *publiekrechterlijk instituut*. Terecht zegt Prof. Seydel: [3]) »Der Erlass der Arbeitsordnung ist für den Fabrikherren der Staatsgewalt gegenüber Erfüllung einer öffentrechtlichen Pflicht, den Arbeitern gegenüber eine privatrechtliche Handlung."

Deze publiekrechterlijke plicht bestaat voor den werkgever hierin, dat hij een reglement moet maken en ophangen, een exemplaar moet zenden aan de contro-

---

[1]) In deze opvatting versterkt mij een uitdrukking van Mr. Cort v. d. Linden als: »reglementen voor den werkgever in zijn belang vastgesteld" (Mem. op art. 1637*t*) en »voor den arbeider verbindend reglement" (art. 1637*j*.)

[2]) 14 April 1858 (Rechtsgeleerd Bijblad 1859 bl. 387).

[3]) Bayer, Staatsrecht V, bl. 712.

leerende ambtenaren, soms ter goedkeuring, soms ter kennisneming, dat hij op last der overheid wijzigingen moet aanbrengen enz. Verzuimt hij een en ander, dan pleegt hij een overtreding en wordt gestraft.

Ook *practische beteekenis* heeft de erkenning of men het reglement al dan niet als inhoud der overeenkomst beschouwt. In het eerste geval worden alle geschillen over 't reglement, berecht door den rechter die over het arbeidscontract heeft te oordeelen [1]). Stelt men zich op het andere standpunt, dan zal de burgerlijke rechter of wie hem vervangt, onbevoegd zijn b.v. over straffen te oordeelen [2]).

Eveneens varieert het karakter der boeten, al naarmate men zich bij deze of gene opvatting aansluit. Bij Drucker c.s. is de boete niet anders dan een beding van straf of »Conventionalstraf" (Oostenrijk G. O. § 90). [3]) Bij Cort van der Linden c.s. wordt het een disciplinaire straf [4]), die de patroon, krachtens door de wet hem opgedragen of erkend tuchtrecht, kan opleggen. Het gevolg van dit verschillend karakter der boeten zal zijn, dat bij de eerste opvatting de rechter volgens het Burgerlijk Recht zal rechtspreken, en b.v. een bepaling als in het Duitsche B. W. [5]) voorkomt, tot het tegengaan van te hooge straffen, kan toepassen.

---

[1]) Aldus Koehne bl. 217 (a. o.) Oppermann, bl. 36.

[2]) Aldus Rehm, bl. 137, 145. Apt. Archiv. f. öff. R. XV, bl. 334.

[3]) Verg. Truyen bl. 92.

[4]) De Staatsspoor, in haar Reglement art. 70 matigt zichzelf het recht aan van »disciplinaire straffen"!

[5]) Bürg. Ges. Buch § 343: »Ist ein verwirkte Strafe unverhältmässig hoch, so kann sie.... herabgesetzt werden...."

Omdat voornamelijk van de text der verschillende buitenlandsche wetten, en nederlandsche ontwerpen afhangt, welke opvatting men moet onderschrijven, wordt verder verwezen naar de volgende hoofdstukken (Zwitserland, Oostenrijk, Duitschland).

HOOFDSTUK III.

DE ARBEIDSREGLEMENTEN IN NEDERLAND.

Afdeeling I. — Inleiding.

Het mag als bekend verondersteld worden, dat reeds in de 17e eeuw in ons land de industrie tot bloei was gekomen. Herkner zegt er van [1]: »In der neuzeitlichen Entwicklung gibt es nur ein Land, das bereits in dem Masse wie England Industrie — und Handelsstaat gewesen ist, nämlich Holland." Vooral deed de opheffing van het edict van Nantes de grootindustrie met reuzenschreden voorwaarts gaan, omdat ons land door tal van refugés werd overstroomd, waaronder zich vele ambachtslieden en industrieelen bevonden. [2]) Aangezien geen nieuwe gilden meer werden opgericht, en de belemmerende bepalingen der bestaande Statuten op de vluchtelingen niet van toepassing verklaard of opge-

[1]) Heinrich Herkner, Die Arbeiterfrage, 3e aufl. 1902, bl. 56.

[2]) Coronel, Armwezen te Middelburg 1859, bl. 130.

heven [1]) werden, hadden de industrieelen hun handen vrij. Verschillende nieuwe industrieën ontstonden, die niet alleen aan duizenden werk verschaften, maar ook de huisarbeid door fabrieksarbeid vervingen. [2]) Zoo vermeldt b.v. Pringsheim [3]), dat Pierre Baille uit Languedoc in 1682 te Amsterdam een weverij met 110 stoelen, en Jacob van Mollem te Utrecht een zijdefabriek met 500 arbeiders oprichtte.

De goede gang van zaken eischte natuurlijk strenge handhaving der discipline, uniforme regeling van arbeidstijden, loonregeling enz. In het eerste hoofdstuk maakte ik melding van eenige reglementen uit de 18e eeuw, die in Engeland en Duitschland waren opgespoord. Ongetwijfeld zullen ook ten onzent deze reglementen hebben bestaan; tevergeefs heb ik echter aan deze en gene oude firma exemplaren verzocht [4]) Waar in andere landen in en na het revolutionaire tijdperk (1780—1815) de grootindustrie zich krachtig heeft ontwikkeld, daar verviel ten onzent geheel de

[1]) Mr. O. v. Rees, Geschiedenis der Staathuishoudkunde van Nederland tot het einde der 18e eeuw, bl. 133 vlg. Te Amsterdam werden in 1683 de burgemeesters indrukkelijk gemachtigd »uit consideratie van de tegenwoordige tijden ten respecte van de gevluchtte menschen hier ter stede, gedurende dezen tegenwoordigen oorlog, naar gelegenheid der lieden en zaken te dispenseren van de rigueur en stricte observantie der keuze, ten opzichte van de respectieve gilden, successievelijk geëmaneerd."

[2]) De Koopman, I 254, II 179, 312.

[3]) Dr. Otto Pringsheim, Beiträge zur wirt schaftlichen Entwickelungsgeschichte der vereinigten Niederlande, im 17 und 18 Jahrhundert. Leipzig 1890. (Schmoller's Forschungen, Bd. X, heft 3) bl. 34. Vragen des Tijds 1901, bl. 310—340.

[4]) De bekende uitgeversfirma Enschedé te Haarlem schreef mij b.v. dat zij geen oude reglementen meer bezat.

inlandsche nijverheid. Reeds in 1780 wijst Luzac [1]) op den achteruitgang van de voornaamste bedrijven. De zelfde klacht spreekt uit de considerans der verschillende wetten, die als voorbeelden van de vaderlijke zorg van Willem I voor het fabriekswezen aangehaald kunnen worden. [2]) Tot eenigen bloei kwamen bijna alleen eenige achterlijke bedrijven, waar de werkwijze nog die was der manufaktuur in kombinatie met huisarbeid: de schoenmakerij in de Langstraat, de papiermolens op de Veluwe, de linnenweverij te Boxtel, en de wollenweverij te Tilburg. Met de industrieele productie in 't buitenland konden deze bedrijven de konkurrentie volhouden, hetzij door verbinding van industrie en landbouw, of door de ongehinderde exploitatie van jeugdige arbeidskrachten [3]). Dit laatste was ook het geval voor de dekenfabrieken te Leiden... Op slechts twee plaatsen van ons land kan men in de zestiger jaren van een beginnende grootindustrie spreken (Maastricht en Twente [4]).

Waar nu in de eerste helft der 19e eeuw groote fabrieken in ons land zoo goed als niet bestonden, daar zal men nagenoeg tevergeefs naar reglementen, uit dien tijd dateerende, zoeken.

---

[1]) Aangehaald bij Roland Holst bl. 143.

[2]) J. A. de Bruijne, Vaderlandsche Geschiedenis III (1887) bl. 56. Reglement op de pijpenfabrieken (K. B. 1818 S. 47) »toenemend verval der Goudsche Pijpenfabrieken." Reglement betreffende de bereiding van en handel in meekrap. (K. B. 1819 S. 54, 1822 S. 34, 1825 S. 70).

[3]) Dit argument kan alleen gelden in tijden, dat reeds in het buitenland de kinderarbeid werd beperkt.

[4]) H. Roland Holst—van der Schalk. Kapitaal en Arbeid in Nederland. 1902 bl. 86, 87. Zie ook Economist 1857, bl. 17 vlg.

Over den toestand na 1850 vindt men ten opzichte van de regeling der arbeidsverhoudingen in de fabrieken ook weinig bijzonderheden. De enquêtes van 1887 en 1890 verschaffen eigenlijk voor het eerst belangrijke gegevens en een omvangrijk materiaal. Toch verschenen vóór dien tijd wel eenige studies, waarin over de reglementen een en ander in het voorbijgaan werd vermeld. Ik vestig b.v. de aandacht op het boek van Dr. Coronel »De gezondheidsleer toegepast op de fabrieksnijverheid" in 1861 verschenen, waarin hij de resultaten bekend maakt van een studie der calicotweverijen in Zeeland. Na medegedeeld te hebben, dat deze weverijen in 1856 door de Heeren J. en H. Salomonson te Almelo, onder den naam van Zeeuwsche Weverij-Combinatie, te Middelburg waren gevestigd, (bl. 275) beschrijft hij, op welke wijze de arbeidsverhoudingen geregeld waren en de tucht gehandhaafd werd. In elke fabrieksplaats (Middelburg, Veere, Vlissingen, Arnemuiden, Westkapelle, Domburg, Goes en Zierikzee) bestond een Commissie van Toezicht, samengesteld uit de »aanzienlijkste ingezetenen der gemeente, gewoonlijk met den burgemeester of een der wethouders aan het hoofd, en een armbestuurder als medelid," die belast was met het in overleg met den fabrikant vaststellen der loonen en reglement van orde voor de fabriek. Als voorbeeld drukt Coronel het reglement der katoenweverij te Middelburg af [1]). Hoewel het, wat betreft boetenstelsel enz., zeer veel overeenkomst vertoont met de thans geldende reglementen, onderscheidt het zich van deze in tweeërlei opzicht.

---

[1]) Bl. 280—282.

In de eerste plaats stelt het in art. 9 de loonen vast. In de tweede plaats legt het in art. 12 een verband tusschen de directie der fabriek en de armbesturen: »art. 12 Met goedkeuring van het Gemeentebestuur is bepaald, dat hij, die om een der redenen in de vorige artikelen genoemd, zijne plaats in de fabriek verliest, zoo voor zich als voor het huisgezin waartoe hij behoort, alle aanspraak op bedeeling of andere ondersteuning, mede van stadswege, zal verliezen." Neemt men in aanmerking in welken tijd het boek van Coronel is geschreven, dan is het niet te verwonderen, dat hij van dit stelsel zegt: »Wij achten dit een hoogst nuttige samenwerking. De fabrieksarbeiders of hunne arbeiders behooren toch bijna allen tot die klasse van minvermogenden, welke tijdelijk of onafgebroken door een der armbesturen bedeeld worden. Niets natuurlijker en gewenschter dan ook, dan dat de mate van bedeeling naar het gedrag en de verdiensten dier arbeiders geregeld wordt. De directeur der fabriek wordt geoordeeld genoegzaam met het gedrag zijner werklieden in en buiten de fabriek bekend te zijn.

In hem zal men dus de beste vraagbaak vinden, wanneer men zich over het gedrag en de behoefte der bedoelde arbeiders of hunne ouders zal willen vergewissen. De armbesturen regelen dan ook hunne bedeeling naar de verdiensten der arbeiders, of onthouden die bedeeling, zooals uit het artikel blijkt, wanneer de arbeiders door wangedrag hunne plaats op de fabriek verliezen." [1])

---

[1]) T. a. p. bl. 282.

Dezelfde schrijver [1]) deelt ook een en ander mede over de verhouding tusschen fabrikant en arbeider in 't Gooi. De gedwongen winkelnering bij den Hilversumschen fabrikant in geweven goederen besprekende, zegt hij:

»Ieder arbeider, die bij zulk een fabriekant in dienst treedt, weet onder welke verpligtingen hij het werk moet aanvaarden. Hij sluit bij den aanvang als het ware een stilzwijgend contract, waarbij de fabriekant geheel op de zwakke zijde of de behoeften van den werkman speculeert." Van reglementen is in deze Hilversumsche fabrieken alzoo geen sprake. Wel schijnt er over gedacht, want ongeveer 1860 werd door de fabrikanten een vereeniging opgericht, ten doel hebbende, de belangen der industrie en werklieden te bevorderen. In het reglement werden de middelen omschreven, waardoor de vereeniging dit doel trachtte te bereiken, en waarin o.a. voorkwam: art. 2 *b.* »het ontwerpen en uitvoeren van zoodanige bepalingen en overeenkomsten, als strekken kunnen ter bevordering van het geregeld werkzaam zijn van het arbeidsvolk en tot voorkoming van wanorde, oneerlijkheid en onkunde onder hen." De vereeniging heeft evenwel niets uitgericht [2]).

Reeds is opgemerkt, dat de enquêten van wege de Staten-Generaal op 4 Januari—3 Februari 1887 gehouden, en door de Staatscommissie, ingesteld bij K. B. van 29 September 1892 n°. 50, voortgezet, voor het eerst een ruimen blik gaven in den treurigen toestand

---

[1]) Dr. S. Sr. Coronel. In 't Gooi. De Gids Maart 1863, bl. 464.
[2]) T. a. p. bl. 482, 483.

der arbeidende klasse. Toch leveren zij geen van beide belangrijk materiaal voor een studie over (fabrieks) reglementen.

In de *enquête van 1887* wordt geen speciaal onderzoek ingesteld naar het bestaan, werken enz. der reglementen; naar aanleiding van het onderzoek naar de boeten, verneemt men hier en daar een en ander over dit onderwerp. Meestal worden de boeten, — die vaak zeer hoog zijn — opgelegd zonder vaste regels [1]). Slechts in 3 ondernemingen leest men van het bestaan van een reglement [2]).

In de *enquête van 1890* maakt daarentegen het »fabrieksreglement'' een speciaal punt van onderzoek uit. Het resultaat mag evenwel niet bijster groot genoemd worden en wel om deze redenen. Vooreerst verneemt men bijna niet, hoeveel werklieden bij den ondervraagde in dienst zijn, zoodat men zich geen voorstelling kan maken van de grootte en belangrijkheid van de fabriek. In de tweede plaats bepaalt zich het onderzoek in den regel tot de vraag: »Bestaat in uw fabriek een reglement,'' welke vraag dan dient ter inleiding van een onderzoek naar de boeten. Zoo goed als nooit wordt gevraagd, hoe het reglement is samengesteld, of het gehandhaafd wordt enz. En in de derde plaats zoekt men tevergeefs naar exemplaren, die blijkens de verhooren wel zijn overgelegd, doch in de bijlagen niet zijn afgedrukt [3]).

[1]) Enquête Bundel I 1462, 2289, 2390, 2425, 2680, 2843, II 6450, 6683, 7344, 8238, 8349. III 10585, 11406.

[2]) II 7865, 8080, 8716, 11272.

[3]) Een enkele uitzondering hierop: II afd. Gelderland benoorden den Rhijn, schrift-inlichtingen bl. 66 (Reglement der Kopergieterij »St. Eloy" S. Franken Jr.).

Om deze drie redenen, en omdat de enquête niet over het geheele land liep, geven de verslagen geen inzicht in de reglementen. Dit wil echter niet zeggen, dat er niet zeer veel interessante mededeelingen in voorkomen, waarvan ik bij de resultaten van het door mij ingestelde onderzoek herhaalde malen heb gebruik gemaakt. Bovendien werden mij bij het nalezen een 25-tal adressen van patroons bekend, waar een reglement aanwezig was, dat ik nog niet bezat. Ik zond hen een briefkaart om toezending van een exemplaar, doch ontving hierop slechts vier nieuwe reglementen, terwijl enkele schreven, dat zij er geen hadden.

Behalve in deze beide enquêten vindt men nog in andere officieele bescheiden eenige gegevens. Ik heb het oog op de verslagen van de Kamers van Arbeid en van de *Inspecteurs van den Arbeid.* De laatsten spreken er over onder de »instellingen in het belang der arbeiders,'' hoewel de reglementen veelal niet in hun belang zijn. Een opzettelijke behandeling treft men er niet in aan. Slechts worden eenige reglementen afgedrukt [1]), die door de Inspecteurs blijkbaar als de beste worden beschouwd en den anderen werkgevers tot voorbeeld moeten strekken.

In de drie verslagen der *Kamers van Arbeid* vindt men meer bijzonderheden, in den regel naar aanleiding van de behandeling van geschillen, Alleen die voor de metaal- en houtbewerking te Haarlem, occupeerde zich opzettelijk met een rondschrijven aan de werkgevers,

---

[1]) 1891 bl. 373 (v. Marken) 1894 bl. 138 (Vlekke). 1895/6 bl. 414. (»Veluwe") 1897/8 bl. 86 (Regout) bl. 396 (Spakler and Tettrode). 1899—1900 bl. 843 (Stork, Kernreglement) 1894 bl. 399. Werklieden-reglement der gemeente Amsterdam.

om aan te dringen op het maken van een reglement, terwijl zij zich gaarne bereid verklaarde, een ontwerp te willen gereedmaken; [1]) van dit aanbod werd door één werkgever gebruik gemaakt. [2]) Ook verschijnen de reglementen een enkele maal op vragenlijsten, die de Kamer van Arbeid rondzendt, zonder dat men evenwel iets van de resultaten verneemt. [3]) Van de gegevens, die de verslagen verstrekken, heb ik gebruik gemaakt in de volgende afdeeling.

Behalve uit deze officieele bronnen kan men nog een en ander putten uit de *litteratuur*. De eenige opzettelijke behandeling van het onderwerp in quaestie, is de dissertatie van Mr. Truyen. [4]) Over den toestand hier te lande verneemt men bij hem niet veel; hij bepaalt zich tot eenige algemeene beschouwingen en drukt een paar reglementen over uit de verslagen der Inspecteurs van Arbeid. [5]) Voorts heeft over ons onderwerp een debat plaats gehad in de Vereeniging tot bevordering van Fabrieks- en Handwerksnijverheid [6]) en in de Nederlandsche Juristen-Vereeniging, [7]) naar aanleiding van een Rapport over de verbetering van het arbeidscontract, uitgebracht door Mr. Fokker, Heldt

---

[1]) Verslagen. Kamers van Arbeid II (1900) bl. 198—202.

[2]) Id. III (1901) bl. 407.

[3]) Kamer van Arbeid voor de bouwbedrijven scheiden. Verslagen II (1900) bl. 131.

[4]) Mr. J. W. H. Truijen. Het Rechtskarakter der zoogenaamde Arbeidsreglementen, Amsterdam 1901.

[5]) Het reglement van de werf Conrad was mij nog onbekend.

[6]) Verslag 1894, bl. 30—50, 1895 bl. 11—33. Het Rapport is afzonderlijk gedrukt.

[7]) Handelingen der Ned. Juristen-Ver. 1804, I, bl. 173, 197, 265. II bl. 18—99.

en Dr. Mouton, en een praeadvies van Mr. Cohen Sturt. In hoofdzaak liep de gedachtenwisseling over den aard en de samenstelling van het reglement. Verder ontmoet men nog een paar opmerkingen in de dissertatie's van Dr. J. C. Eringaard [1]), van Mr. N. C. Vogel, [2]) die eenige interessante bijzonderheden over tooneelreglementen mededeelt, en Mr. I. Hen, [3]) die zegt, dat in de diamant-industrie reglementen niet voorkomen. Indien ik ten slotte nog wijs op een tweetal artikelen in het Rechtsgeleerd Magazijn en Sociaal Weekblad van Mr. Drucker [4]), dan geloof ik het voornaamste uit de litteratuur te hebben medegedeeld.

Rest mij nog een en ander over de *jurisprudentie* te zeggen. Slechts zeer zelden werd de tusschenkomst van de rechterlijke macht ingeroepen, ter beslissing van geschillen over reglementen. Waar het geschiedde, liep het geschil over een tooneelreglement of over dat der Staatsspoorwegen. [5]) Niettemin vindt men in de vonnissen zeer belangrijke uitspraken over verschillende quaesties.

In alle vonnissen wordt uitdrukkelijk gezegd of stilzwijgend aangenomen, dat het reglement een overeenkomst is. Zoo besliste b.v. de Rb. te Utrecht, naar

---

[1]) Holländische Musterstätten, 1896, bl. 117—126, dezelfde, Soc. Weekbl. 1894, bl. 398.

[2]) De Arbeidsovereenkomst van Tooneelisten, Amsterdam 1899.

[3]) De Arbeidsovereenkomsten in de Diamantindustrie. Amsterd. 1900.

[4]) Rechtsgeleerd Magazijn VI (1887) bl. 64 en Sociaal Weekblad 1887 bl. 93.

[5]) Kantonger. II, Amsterdam, 5 Maart 1857. Rechtsgel. Bijbl. 1857, bl. 312; Rb. Amsterdam, 14 April 1858, R.B. 1859 bl. 387; Rb. Utrecht, 7 Dec. 1892. W. 6279; Rb. Utrecht, 11 Januari 1893, W. 6284; Kantonger. Amsterdam, 22 Oct. 1894, W. 6586.

aanleiding van het ontslag van een arbeider bij de S.S., die zich op het reglement beriep: »O., dat uit de vorenstaande tusschen partijen vaststaande feiten voortvloeit, dat tusschen hen, met ingang van 1 Nov. 1890 voor onbepaalden tijd is aangegaan eene overeenkomst van huur en verhuur van diensten, en dat hun wederzijdsche rechten en verplichtingen waren geregeld bij bovengenoemd reglement; O., dat daardoor een onderzoek overbodig is in hoeverre de bepalingen vervat in de V^e^ afd. van den VIII^en^ titel van het 3^e^ boek van B. W. op den eischer als beambte in dienst der gedaagde Maatschappij van toepassing zou kunnen worden geacht, daar in ieder geval die wetsbepalingen wijken voor de bepalingen der *overeenkomst*, die partijen strekte tot wet... (W. 6279).

Implicite zou men uit het vonnis van den kantonrechter [1]) van Amsterdam wel moeten opmaken, dat het reglement, wil het bindende kracht bezitten, aan den arbeider het bestaan daarvan bekend moet zijn geweest; immers de rechter besliste »dat er geen termen bestaan om met den eischer bewijskracht te ontzeggen aan het door gedaagde in het geding gebrachte reglement", omdat de eischer geen onkunde kan voorwenden, vermits hij zich verbonden heeft daarvan een exemplaar aan te vragen."

Ook over de wijziging van een bestaand reglement werd een eigenaardige beslissing gegeven. De Rb. [2]) Amsterdam onderscheidt n.l. de ordebepalingen en de arbeidsovereenkomst. De eerste bepalingen mogen zonder goedkeuring, de laatste alleen met toestemming

[1]) Kantonr. Amsterdam, 22 October 1894 W. 6586.

[2]) Rb. Amsterdam, 14 April 1858, Rechtgel. Bijblad 1859, bl. 387.

van den werknemer worden gewijzigd. »Dat voorzooverre die Tooneelwetten reglementaire bepalingen omtrent de vervulling der werkzaamheden behelzen, het met de overeenkomst alleszins bestaanbaar is, dat deze later zijn vastgesteld, mits ten behoorlijken tijde aan den eischer bekend gemaakt, maar dat uit meer gemelde bepaling de gedaagde nooit het regt kan ontleenen om in die Tooneelwetten een artikel te stellen, waarbij zijne eigene verpligting *ex contractu* tot betaling van gage aanmerkelijk wordt gewijzigd en beperkt." —

Niet minder belangrijk is de beslissing van den kantonrechter, [1]) die het in strijd met de openbare orde acht, dat de werkgever zelf over de geschillen beslist en de boeten oplegt, omdat de beslissing van den werkgever »alsdan loopt over een schuldvordering, waarvan de kennisneming uitsluitend is opgedragen aan de Rechterlijke Macht; — dat derhalve door aan dienzelfden Raad van Beheer de beslissing van geschillen op te dragen feitelijk de eene contractant aan zijn medecontractant opdraagt de beslissing der geschillen, welke hij met hem kan hebben, hetgeen in strijd is met de openbare orde, die meebrengt dat de beslissing van geschillen geschiedt door rechterlijke ambtenaren of door scheidsrechters, welke onafhankelijk zijn van de contracteerende partijen; dat dus aan het bedoelde artikel (van het tooneelreglement) dat de Raad van Beheer maakt tot rechter en partij in dezelfde zaak op grond van het hierboven overwogene alle bindende kracht moet worden ontzegd." —

---

[1]) Kantonrechter, Amsterdam, 22 October 1894, W. 6586.

Uit het vorenstaande blijkt, dat de rechterlijke macht de reglementen als rechtsgeldig heeft erkend, ze beschouwende als inhoud van de arbeidsovereenkomst, en alleen door een beroep op art. 14 Alg. Bep. of de algemeene beginselen van het Burgerlijk Recht tegen al te groote misbruiken kan waken.

Afdeeling II. — Enquête.

Titel I.

Wijze waarop het onderzoek is ingesteld.

De officieele bescheiden, de litteratuur en de jurisprudentie verschaffen, zooals uit het voorgaande is gebleken, weinig gegevens over de arbeidsreglementen. Vandaar dat ik, om een overzicht over den feitelijken toestand te verkrijgen, besloot zelf een onderzoek in te stellen, in de hoop, langs dien weg een conclusie te kunnen trekken, die op feiten berust.

Dit onderzoek was tweeledig, zoowel persoonlijk als schriftelijk. Aangezien mij de gelegenheid ontbrak in alle industrie-centra de fabrieken te bezoeken, moest ik mij beperken en neemt dus het persoonlijk onderzoek een ondergeschikte plaats in. Toch zag en hoorde ik veel, dat mij verborgen zou zijn gebleven, indien ik mij niet persoonlijk met werkgevers en arbeiders in contract had gesteld. Zoo zag ik, hoe soms de fraaiste reglementen, als ik ze al een enkele maal aantrof, slechts schijn waren, en welk een verkeerde voorstelling men zich van dezen toestand maakt, indien men afgaat, op wat werkgevers schrijven of vertellen,

of arbeiders mededeelen. Want dit bemerkte ik herhaaldelijk: zoowel patroons als arbeiders doen hun best de zaak, die men bespreekt, met de lichtste of donkerste kleuren te schilderen, al naarmate het in hun voor- of nadeel uitkomt. [1]) Daarom is het een eerste vereischte voor een onderzoek te controleeren, wat men u mededeelt en vooral niet te vergeten het: «audi et alteram partem."

Meermalen gebeurde het b.v., dat een patroon mij mededeelde, dat de arbeiders bij hem loonen van *f* 15 à *f* 16 verdienden, en wat bleek dan bij het controleeren? dat er één of slechts een paar mannen waren, de machinist of de baas, die het genoemde bedrag wekelijks thuisbrachten, doch dat de loonen van de meesten veel minder bedroegen, zelfs *f* 7 en nog lager. En zoo ook het omgekeerde. Arbeiders vertelden mij, dat bij hen de loonen zeer laag waren, *f* 6,— terwijl dan bij nader onderzoek bleek, dat slechts halfwassenen of een enkel arbeider zoo weinig verdiende.

Aan een schriftelijke enquête door particulieren ingesteld, zijn vele bezwaren verbonden, die in den regel een dergelijk onderzoek minder volledig doen zijn, vooral wanneer het zich niet bepaalt tot een of ander bedrijf.

Vooreerst kan men geen antwoord eischen en is het dus louter welwillendheid, als aan het verzoek wordt voldaan. Vervolgens is het niet gemakkelijk een antwoord op deze vraag te geven: Bij wien moet het

---

[1]) Ook in de Enquête der Staatsc[ie] leest men herhaaldelijk tegenstrijdige verklaringen van werkgevers en arbeiders, b.v. het verhoor over de Z. N. Tramweg-M[ij] bl. 389—392 en 315—325 (I afd. B, Spoorwegen) en II afd. Twente, 5349 en 5845.

onderzoek worden ingesteld? Het spreekt van zelf, dat men dit zal doen bij die werkgevers, van wie men kan vermoeden, dat men met eenig succes zal vragen, alzoo bij die patroons, die met een tamelijk uitgebreid personeel werken. Aan de Inspecteurs van den Arbeid verzocht ik zeer beleefd mij wel een aantal adressen van de grootere ondernemingen in hunne inspectie te willen opgeven, doch zij meenden aan mijn verzoek geen gevolg te mogen geven.

Ik zocht dus langs anderen weg mijn doel te bereiken, en verzond nu aan 675 werkgevers in groote ondernemingen, behoorende tot alle mogelijke bedrijven, een vragenlijst, die hierachter onder Bijlage A is te vinden. Onder deze 675 waren begrepen: de directeuren der gemeentewerken, gasfabrieken der grootere gemeenten, de directiën van trammaatschappijen, die meer dan 10 K. M. exploiteeren, rijkswerkplaatsen en spoorwegen.

Bij het formuleeren der vragen stelde ik voorop, dat het aantal niet te groot moest zijn, omdat een beantwoording dan te veel tijd vorderde, en in dat geval mijn schrijven onbeantwoord zou blijven. Derhalve beperkte ik mij tot enkele vragen over den toestand in de onderneming, alsmede over het oordeel in groote trekken over de noodzakelijkheid van een toekomstige regeling. Ten einde mij een goed begrip van de belangrijkheid van het bedrijf te vormen, verzocht ik tevens het aantal arbeiders te willen opgeven (vraag 3).

Behalve aan de patroons, zond ik aan de arbeiders een groot aantal lijsten met vragen van zeer eenvoudigen aard. (Bijlage B), die alleen betrekking hebben

op den toestand in de fabriek van den ondervraagde. Daar ik geen arbeiders in voldoende getale kende, zocht ik mijn toevlucht tot vertrouwde personen, aan wie ik een bundeltje lijsten toezond, met het verzoek, die te willen ronddeelen onder de arbeiders en ingevuld terug te zenden. Zoo zond ik er 327; hoeveel er echter in handen der arbeiders zijn gekomen, kan ik niet nagaan. Op deze manier hoopte ik, aan den eenen kant inlichtingen van de meest intelligente en betrouwbare arbeiders te krijgen, alsmede door de aanbeveling der tusschenpersonen vrees of achterdocht te overwinnen, die de arbeiders tegen mij zouden kunnen hebben.

Vermoedende, dat het onderzoek bij de arbeiders niet zooveel resultaten zou opleveren als ik wel wenschte, meende ik deze leemte niet beter te kunnen aanvullen, dan ook door aan de arbeidersorganisaties medewerking te verzoeken. De vragen tot deze lichamen gericht, moesten natuurlijk algemeen worden gesteld, terwijl ik ook hun oordeel heb gevraagd, over de al of niet wenschelijkheid van een wet, den inhoud in groote trekken en de wijze van samenstellen (Bijlage C). Aan de R. C. Volksbondafdeelingen en de bij het Christelijk Arbeidssecretariaat aangesloten Vereenigingen verzond ik respectievelijk 23 en 40 lijsten aan de overige vakvereenigingen 203, meestal door tusschenkomst van de Bestuurdersbonden en Arbeidssecretariaten.

Behalve aan deze 3 categoriën van belanghebbenden, riep ik ook de hulp en het oordeel van de Kamers van Arbeid in. Deze lichamen, met de toestanden in het vak, dat zij vertegenwoordigen, het beste op de hoogte zouden mij, indien zij medewerking wilden verleenen,

goede diensten kunnen bewijzen. De vragenlijst, welke aan die der vakvereeniging gelijkluidend was, werd vergezeld van een afdruk van 't ontwerp-Drucker en ontwerp-Cort van der Linden; er werden 80 exemplaren verzonden.

Titel II.

Resultaten van het onderzoek in algemeene trekken.

Zeer verrast en voldaan was ik, toen bij telling bleek, dat niet minder dan 275 *werkgevers* op mijn vragenlijst hadden geantwoord. Onder deze antwoorden waren er 10 van handelaars, die dus buiten rekening blijven; 15 werkgevers wilden op mijn verzoek niet ingaan; enkelen vermeldden de reden van hunne weigering. Zoo ontving ik b.v. dit antwoord van een der grootste fabrikanten:

»In antwoord op uwe circulaire dd. 5 dezer hebben wij de eer U te berichten, dat het bij ons bestaande fabrieksreglement van betrekkelijk ouden datum is, en onze, sedert nog geen jaar opgetreden nieuwe Directie, dat stuk beschouwt als niet geheel op de hoogte des tijds. Bij de vele maatregelen op sociaal gebied, welke in den laatsten tijd van rijkswege zijn genomen, nog in onderhandeling zijn en eerlang in studie zullen worden genomen, achten wij het oogenblik voor eene herziening van ons reglement echter niet geschikt, en zullen wij liever nog wat afwachten.

Onder die omstandigheden geven wij er de voorkeur

aan ons ten aanzien van uw verzoek, met aanbieding onzer verontschuldiging, te onthouden."

Een ander grootindustrieel antwoordde:

»Wij sluiten de vragenlijst hierbij wederom in en zien er geen heil in, die in te vullen, daar in den tegenwoordigen tijd reeds al te veel van onzen tijd wordt gevorderd, waardoor dikwerf het bedrijf schaden lijdt."

Enkele patroons zagen er »principeel bezwaar in, om dergelijke details aan derden mede te deelen."

Meerderen weigerden evenwel zonder opgave van de motieven. Zoo schreef men mij: »Wij ontvingen te zijner tijd uwe circulaire van den 17 dezer met bijlage, doch spijt het ons u te moeten mededeelen wij aan uw verzoek niet kunnen voldoen."

Had ik niet hier en daar een persoonlijk onderzoek ingesteld, en was mij niet toevallig daarbij het reglement in handen gekomen van de firma, die mij het laatst geciteerde antwoord zond, ik zou niet weten, om welke reden aan mijn verzoek niet kon worden voldaan. Doch nu laat zich dit best verklaren, als men kennis heeft genomen van het daar geldende reglement. (Bijlage F). De firma schaamde zich blijkbaar mij een dergelijk reglement toe te zenden, doch scheen ook niet te willen schrijven, dat er bij haar geen reglement bestond.

Onder de 250 ingevulde lijsten waren er sommige met zeer uitvoerige antwoorden, mededeelingen en beschouwingen, waarvoor ik niet anders dan erkentelijk kan zijn.

Als bijlagen ontving ik 63 verschillende reglementen. De mij toegezonden exemplaren, die enkel betrekking

hebben op ziekenkassen, art. 8 veiligheidswet e.d. zijn hieronder niet begrepen.

14 werkgevers deelden mede, dat bij hen een reglement bestond, doch weigerden het toe te zenden.

Van de *arbeiders* bekwam ik niet meer dan 22 ingevulde lijsten terug. Hoewel het aantal in vergelijking van de toegezonden lijsten gering is, bevatten zij toch merkwaardige mededeelingen, omdat zij alle van verschillende fabrieken gegevens inhouden en goeden dienst bewijzen bij de controleering van sommige werkgeverslijsten [1]). Als bijlagen werden mij verschillende reglementen toegezonden, waaronder 6, die ik nog niet bezat.

Ook de *Vakvereenigingen* bij de Bestuurdersbonden aangesloten beijverden zich niet hard, mij inlichtingen te verschaffen. Of zij weinig heil in mijn onderzoek zagen [2]), of dat zij het te druk hadden, ik weet het niet; doch ik kreeg er slechts 25 ingevuld terug. De christelijke organisaties hielpen mij aan meer antwoorden. Van de R. C. Volksbond 16 en van 't Chr. Arb. Secr. eveneens 16 antwoorden. Als bijlagen kreeg ik eenige reglementen waaronder 4 mij nog onbekend; bovendien verschillende adressen van werkgevers in 't bezit van een reglement; aan sommigen van hen heb ik met gunstig gevolg een exemplaar aangevraagd.

---

[1]) Merkwaardig is b.v. het antwoord van een arbeider, die mij mededeelt, dat er bij zijn patroon een reglement bestaat, dat hem is voorgelezen en door hem is onderteekend, terwijl de patroon mij beslist schrijft, dat er geen bestaat!

[2]) Zoo schreef men mij: »Er bestaat nog niet veel animo onder de vakgenooten om inlichtingen te verstrekken, want er zijn inderdaad zeer *vele* sigarenfabrieken waarop een Reglement hangt."

Op de 80 verzonden circulaires aan de *Kamers van Arbeid* kreeg ik van 46 bericht. Hiervan wilden 14 om verschillende redenen niet aan mijn verzoek voldoen. De meeste dezer Kamers waren van oordeel, dat de wet hen belette, voor particulieren hun tijd te besteden. Sommige hadden het te druk, terwijl één Kamer tegen betaling van *f* 50.— mij zou willen antwoorden, aan welk verzoek ik tot mijn spijt geen gevolg kon geven. Enkele Kamers zonden zeer uitvoerige rapporten [1]), terwijl ik als bijlagen 5 reglementen, nog niet in mijn bezit en een collectief arbeidscontract ontving.

Het volgende lijstje geeft een overzicht van de resultaten van het gehouden onderzoek:

---

[1]) De kamers van arbeid voor de Voedings- en Genotmiddelen te Delft stelde op haar beurt een speciale enquête in.

	Verzonden	Ontvangen	%	Ingevuld	%	Bijlagen
Werkgevers	675	275	40	250	37	63 reglementen
Arbeiders	327 [1])	22	—	22	—	6 reglementen
Vakvereeniging	23 R.C. 40 Chr. 203 N.	16 16 25	69 40 12	13 15 21	56 37 10	4 reglementen
	266	57	21	49	18	
Kamers van Arbeid.	80	46	57	32	40	5 reglementen
Persoonlijk onderz.	—	—	—	—	—	8 reglementen
Litteratuur, enz.	—	—	—	—	—	11 reglementen
Totaal	1348	400	30	353	26	97 reglementen

[1]) Het is mij niet bekend hoeveel van deze lijsten in handen der arbeiders zijn gekomen.

Wil een ingesteld onderzoek waarde hebben, dan moet het zich over een niet te gering aantal ondernemingen uitstrekken; anders loopt men de kans, dat de algemeene conclusies uit het onderzoek opgemaakt, nog niet altijd voor den feitelijken toestand gelden. Men dient zich dus rekenschap te geven, welk percentage het door mij onderzochte aantal ondernemingen bedraagt van de bestaande. Aan een dergelijke berekening van het percentage waren echter twee bezwaren verbonden. Ten eerste zijn de laatste algemeene cijfers [1]) van ult°. 1898 terwijl het onderzoek drie jaren later plaats heeft gehad. In de tweede plaats, en dit bezwaar is van meer gewicht, spreken de Inspecteurs verslagen slechts over de inrichtingen, die onder de Veiligheidswet vallen. Aangezien het onderzoek zich heeft uitgestrekt over ondernemingen, die bijna allen toch onder de Veiligheidswet vallen, heeft deze berekening wel eenige waarde, alhoewel ik gaarne toegeef, dat zij onnauwkeurig is [2]).

In het volgende lijstje wordt het bovenbedoelde overzicht gegeven:

---

1) Jaarcijfers over het Koninkrijk der Nederlanden. Rijk in Europa 1901 bl. 67, Den Haag 1902.

2) Zoo vallen er buiten enkele trammaatschappijen, die geen eigen werkplaats hebben. Buiten mijn onderzoek liet ik b.v. de arbeidsreglementen der tooneelisten, waarover het proefschrift van Mr. N. C. Vogel inlichtingen verschaft.

Ondernemingen met:	Aantal ondernemingen 1898.	Aantal onderzochte ondernemingen	Percentage.
200 of meer arbeiders	130 [1])	72	55 %
100 tot 200 arbeiders	196	54	27 %
50 tot 100 arbeiders	459	76	17 %
20 tot 50 arbeiders	1271	80	6 %
100 of meer arbeiders	326	126	38 %
50 of meer arbeiders	785	202	26 %

Hieruit blijkt dus, dat meer dan de helft der grootste ondernemingen door mij zijn onderzocht en bijna $^2/_5$ der ondernemingen met meer dan 100 arbeiders.

Ik verdeelde de ondernemingen zooveel mogelijk in dezelfde groepen als dit door de Inspecteurs van den Arbeid en in de Jaarcijfers geschiedt. Over de 3e (bouwbedrijven) 7e (kunstnijverheid) en 9e groep (winnen van metalen) [2]) had ik geen gegevens, zoodat deze groepen niet voorkomen in mijn overzicht. De 10e en 13e groep vereenigde ik terwijl twee groepen door mij aan de reeks werden toegevoegd nl. de stoomtramwegen, transportondernemingen en spoorwegmaatschappijen, (groep N.) en met het oog op de belang-

---

[1]) Het cijfer 8 in de 6e Inspectie is verdeeld in 5 van 100—200 en 3 boven 200 arbeiders.

[2]) Van de Mijnmaatschappijen, die ik om inlichtingen en reglementen verzocht, kreeg ik ten antwoord, dat het »nieuwe reglement in voorbereiding was."

rijkheid van de reglementen in de bedrijven door de gemeenten geëxploiteerd, de door de overheid gedreven ondernemingen (groep O.).

Ook rangschikte ik de ondernemingen naar de grootte: 1—20, 20—50, 50—100, 100—200 en 200 of meer arbeiders. Eenige ondernemers gaven mij het aantal hunner werklieden niet op, zoodat de cijfers van het totaal aantal arbeiders bij benadering zijn aangegeven.

Door deze beide verdeelingen kan men gemakkelijk overzien in welk soort (naar den aard en de grootte) van ondernemingen de reglementen het meest voorkomen.

Het is vaak lastig uit te maken, of men met een reglement heeft te doen of niet. Want niet alle reglementen zijn gedrukt, 't zij in plano om te worden opgehangen, 't zij in den vorm van een boekje, dat aan de arbeiders wordt uitgereikt; terwijl alles wat gedrukt is en in de fabriek is opgehangen, volstrekt niet altijd met den naam »reglement" bestempeld mag worden. Men heeft ordevoorschriften, die in de fabriek door aanplakking bekend worden gemaakt en welks bepalingen te zamen ongetwijfeld een reglement vormen; doch ook heb ik meermalen een enkel verbod, b.v. van rooken of sterken drank meebrengen, ontmoet, dat men toch moeilijk een reglement kan noemen [1]). De grens is derhalve niet in abstracto te trekken, daarom zal in ieder geval moeten worden bepaald, of men met een reglement te doen heeft. Uit het schriftelijk onderzoek bleek mij meermalen, dat bij

[1]) Verg. ook Enquête Staatscommissie Groningen Veenkolonien no. 2082.

den ondervraagden ondernemer wel een orderegloment bestond over te laat komen, over het afkeuren van slecht werk, over 't meebrengen van sterkendrank enz., doch dat hij dit niet met den naam »arbeidsreglement" bestempelde en het mij dus ook niet toezond. Waar ik een dergelijk antwoord ontving, heb ik opnieuw geschreven en meestal het gewenschte ontvangen.

Aangezien bijna zonder uitzondering de thans bestaande reglementen het karakter van een »ordereglement" dragen en zich eigenlijk niet bezighouden met een omschrijving van het arbeidscontract, komen zij in de kleinindustrie bijna niet voor [1]). Daar bestaan in den regel veel nauwere betrekkingen tusschen patroons en arbeiders, dan in de grootindustrie. De baas werkt met zijn knechten mede, kent ze althans alle en gaat dagelijks met hen om; aan een reglement om de orde te handhaven, is daar geen behoefte.

In de groote ondernemingen treft men ze meermalen aan. Reeds in de bedrijven met 20—50 arbeiders ontdekte ik, bij 16 van de 80 ondernemingen, reglementen. In de ondernemingen van 50—100 arbeiders trof ik er 26 op de 76 onder aan. In die van 100—200 arbeiders waren er 18 op de 54 en in de zeer groote bedrijven van boven 200 arbeiders 28 op de 72 ondernemingen. Omdat alleen van de groote ondernemingen (100 of meer arbeiders) een eenigszins belangrijk percentage (38) is onderzocht, kan men slechts voor dat soort een algemeene conclusie trekken, die de waarheid

[1]) Van de 4 reglementen in de kleine bedrijven, waarvan ik melding maak, behooren 2 tot een Coöperatieve bakkerij, 1 van de gemeentewerken eener kleine stad en 1 van een tramwegmaatschappij. Bij gewone werkgevers trof ik ze dus niet aan.

nabijkomt. Het blijkt dan, dat in ongeveer de helft der zeer groote ondernemingen reglementen aanwezig zijn, en in hoogstens 30 pct. van bedrijven met 100—200 arbeiders. Een zeer groot aantal werkgevers in de grootindustrie houdt er dus geen algemeene regeling op na, zoodat daar de meest volmaakte willekeur heerscht. Er zijn mij verscheiden bedrijven met 1000, 2000 ja 3000 arbeiders bekend, waar niets is geregeld volgens reglement [1]). Deze slotsom schijnt eenigszins in strijd met de resultaten van de Enquête der Staats-Commissie van 1890, waar wordt medegedeeld [2]), dat reglementen «zelden" of »in den regel niet" zijn aangetroffen. Bedenkt men echter, dat dit onderzoek 10 jaren geleden is gehouden en de meeste reglementen van de laatste jaren dagteekenen, dan strijden deze conclusies niet met elkander. Het meest komen ze voor in de textielnijverheid [3]) en ijzer- en machine-industrie. Het buitengewoon hooge cijfer in den eersten bedrijfstak (25 reglementen in 37 ondernemingen) is hieraan toe te schrijven, dat het Reglement van de Enschedeesche fabrikantenvereeniging voor 18 ondernemingen geldt. Trekt men van beide het cijfer 18 af dan zijn bij 15 ondervraagde patroons er 7 aanwezig. In den Scheepsbouw en de Houtindustrie bestaan ze

---

[1]) Zie ook Verslag Iᵉ afd. Enquête-Commissie (Tramwegen) bl. 5, anders Iᵉ afd. (onderscheiden takken van bedrijf gehouden te 's Gravenhage) bl. 35.

[2]) Verslag IIᵉ afd. bl. 90 (Gron. Veenkol.) 193, (Groningen) 231, (Friesland) 267, (Zwolle, Deventer, Kampen), 345 (Gelderland.) IIIᵉ afd. Leiden, bl. 17, Zaankant, bl. 28, Haarlem, bl. 31. Anders IIᵉ afd. (Textielfabrieken) bl. 41.

[3]) Vooral in Twente.

ook hier en daar. Onder de groep M en B zijn vele der reglementen van Coöperatievereenigingen.

Ook in de grootere gemeenten zijn instructies vastgesteld voor de werklieden, al geschiedt dit dan ook door B. en W. of den Directeur der Gemeentewerken.

Hieronder volgen 2 lijstjes, waarin een overzicht wordt gegeven van de resultaten van het onderzoek voor zoover betreft de aanwezigheid van reglementen in de verschillende ondernemingen; 1°. naar de grootte, 2°. naar de soort. Men hechte evenwel vooral voor de bedrijven met minder dan 100 arbeiders hieraan geen te groote waarde!

1°. Groepeering der ondernemingen naar de *grootte.*

Ondernemingen met:	Onderzochte ondernemingen	Aantal aanwezige reglementen.[1]	%	Ontvangen reglementen	%	Aantal arbeiders.
200 of meer arbeiders	72	38	53	34	47	± 54000
100 tot 200 arbeiders	54	18	33	16	30	± 7000
50 tot 100 arbeiders	76	26	32	22	28	± 5000
20 tot 50 arbeiders	80	16	20	14	17	± 2500
1 tot 20 arbeiders	30	4	13	2	6	± 400

[1]) Voor de juistheid van het aantal kan ik niet instaan; ik heb alleen genomen de antwoorden van de patroons, die zeiden, dat bij hen een reglement bestond, omdat arbeiders en vakvereenigingen wel eens 't bestaan beweerden van een reglement, doch bij onderzoek de patroons verklaarden, dat het niet bestond! Ik nam dus het zekere voor 't onzekere. Stellig zijn deze getallen evenwel grooter.

2°. Groepeering der ondernemingen naar de *soort* van het bedrijf.

Aard der onderneming.	Onderzochte ondernemingen	Aanwezige reglementen	Ontvangen reglementen	Aantal arbeiders
A. Aardewerk, enz.	33	5	5	± 5800
B. Drukkerijen, enz.	14	4	4	± 1200
C. Chemische Nijverheid.	10	1	1	± 600
D. Hout- en stroobewerking.	16	7	7	± 1300
E. Kleeding en reiniging.	8	1	1	± 2000
F. Leder, enz.	7	4	4	± 800
G. Papier, enz.	10	1	1	± 1300
H. Scheepsbouw, rijtuigen, enz.	14	4	4	± 5400
I. Metaalindustrie.	49	24	22	± 5700
K. Text. Nijverheid.	33	27	25	± 4000
L. Verlichting, olie, vernis, enz.	8	3	3	± 700
M. Voedings- en genotmiddelen.	84	22	14	± 12000
N. Transp. ondern.	12	5	4	± 18000
O. Bedrijven d. gem. geexploiteerd.	22	12	11	± 10000

De meeste reglementeeren *dateeren* van den allerlaatsten tijd. Daar waar de datum er onder gedrukt stond, was dit in den regel 1895 of later. Het oudste was van 1878.

In *omvang* verschillen zij zeer van elkander. Enkele vormen een klein wetboek; vooral die van groep N. en O., zijn wel wat te uitgebreid, om er uit wijs te worden. Zoo is het lang niet gemakkelijk uit het reglement der S.S. [1]) op te diepen, wat 't recht van de arbeiders is, vooral wanneer telkens wijzigingen worden aangebracht door losse verbeterblaadjes [2]). Daarentegen bevatten andere reglementen slechts enkele ordevoorschriften en bepalen zich tot het opsommen van straffen op te laat komen, rooken, enz.

De reglementen gelijken soms sprekend op elkander, zoodat men den indruk krijgt, dat de ééne patroon ze van den ander eenigszins gewijzigd *overschrijft.* Vooral in de textielindustrie is dit het geval.

Algemeene reglementen, waaronder verstaan worden, de zulke, die voor meerdere fabrieken van verschillende werkgevers zal gelden, schijnen nog weinig te bestaan. Mij kwam er slechts één onder de oogen, n.l. dat van de Enschedeesche fabrikantenvereeniging, van kracht

---

[1]) Niettegenstaande dit reglement ongeveer 110 blz. groot is, staan er niet eens de regels over het pensioen in!

[2]) Een der afdeelingen van Patrimonium antwoordt: »Wij wenschen even onder uw aandacht te brengen, dat de reglementen niet te veel moeten worden uitgebreid, omreden geen werkman zijn reglement meer kent. Ik werk als schilder aan de S.S. en weet niet meer waar mij aan te houden, door de vele verbeterblaadjes bij het reglement."

in 18 textielfabrieken (Bijlage G)[1]. Blijkens een mededeeling van een der groote bierbrouwers te Amsterdam, schijnt men aldaar bezig een algemeen reglement voor de brouwerijen vast te stellen.

Naast het fabrieks- of arbeidsreglement bestaan in tal van ondernemingen nog andere *speciale reglementen*, meest met betrekking op ziekteuitkeering, spaarboekjes, leerlingcontract, fabrieksraad, veiligheid (ex-art. 8, Veiligheidswet). Bij de houtzagerij van de firma A. J. v. d. Bergh te Rotterdam trof ik wel de meest volledige verzameling aan, bestaande in:

Reglement van orde voor het Fabriekspersoneel.

Reglement volgens art. 8 der veiligheidswet.

Reglement van den Brandweer.

Instructie en Handleiding Brandspuit.

Reglement van het Schaftlokaal.

Reglement van het Ondersteuningsfonds bij ziekte.

Eerste Hulp bij ongelukken.

Ook de firma v. Marken te Delft heeft een omvangrijke codificatie; daar is echter alles samengevat in één boekje: «Verzameling van Statuten en Reglementen.''

Hetgeen nu bij sommige firma's afzonderlijk is geregeld, wordt door andere opgenomen onder de bepalingen van het fabrieksreglement. Vele bevatten ook voorschriften over verhoudingen en handelingen der arbeiders buiten de fabriek, in eigen tijd en over zaken, die vallen buiten datgene, waarmede het arbeidsreglement zich dient bezig te houden.

---

[1]) Enquête verslag II, afd. bl. 41. Het hierachter afgedrukte ex. is van 1897. Het schijnt dus ook vroeger al te hebben bestaan.

Over den verderen inhoud wordt in den volgenden titel een en ander meer uitvoerig gesproken, terwijl als bijlagen eenige reglementen zijn afgedrukt.

De beste zijn door de Inspecteurs van den Arbeid gepubliceerd.

Onder bijlage D en E is opgenomen het reglement eener fabriek, waar nog patriarchale verhoudingen bestaan. Bijlage F geeft een voorbeeld van een strenge strafcodex. Bijlage G is het algemeen reglement der Enschedeesche fabrikantenvereeniging. Bijlage H het ontwerp der broodbakkerij »De Toekomst". Bijlage I een afzonderlijke Verlofregeling en K het Werkliedenreglement der gemeente Arnhem.

Een afzonderlijk overzicht wordt gegeven van de regelingen door de gemeenten of den Staat, om dat deze niet voldoende naar voren treden, wanneer zij vermengd worden onder verschillende paragraphen, die aan de andere reglementen zijn gewijd.

Titel III.

Resultaten van het onderzoek in bijzonderheden.

A. In particuliere ondernemingen.

§ 1. Naam en doel.

Over den naam is men het nog niet eens. In den regel spreekt men van »fabrieksreglementen"; zoo doen, vermoedelijk in navolging van de practijk, de Inspecteurs van den arbeid in hunne verslagen, de Enquête-commissie en o.a. ook Mr. Fokker in het rap-

port van de Ver. tot bevord. van Fabrieks- en Handwerksnijverheid. Nadat echter langzamerhand ook in andere ondernemingen, die hun bedrijf niet in fabrieken uitoefenen, meer en meer reglementen worden ingevoerd, komt 't mij voor, dat het beter is van »arbeidsreglementen" te spreken; zoo doet ook Mr. Truyen in zijn proefschrift en sommige buitenlandsche wetgevers (in Duitschland: »Arbeitsordnung"). Sommigen gebruiken evenwel beide uitdrukkingen en verstaan dan onder fabrieksreglement [1]) de bepalingen over de orde en den dienst (de vroege »Dienstordnung" in Pruisen), terwijl dan de arbeidsreglementen een regeling bevatten van het arbeidscontract in ruimeren zin, d.w.z. rechten en verplichtingen van beide contractanten. Menige werkgever heeft ongelukkigerwijze aldus onderscheiden, zoodat hij op vraag 5 een ontkennend antwoord gaf, doch tevens mededeelde, dat er in zijn onderneming wel een reglement bestond over de werkuren, orde in de fabriek, boeten enz. Vermoedelijk gaf hiertoe de formuleering van vraag 5 aanleiding, omdat er stond: »Reglement, dat verschillende bepalingen inhoudt, betreffende het arbeidscontract." M.i. vallen boeten en werkuren onder het arbeidscontract, zoodat ik in een dergelijk geval een bevestigend antwoord had verwacht.

Vermoedelijk om deze moeilijkheid te ontgaan en geen verwarring door woorden te stichten, spreekt Mr. Drucker in zijn ontwerp van »Reglement", en neemt het regeeringsontwerp deze terminologie over [2]).

In de meeste door mij ontvangen exemplaren wordt

[1]) Ook wel orderreglement, bepalingen van orde, enz. geheeten.

[2]) Aldus ook 't ontwerp Ruijs v. Beerenbroeck 1889.

van «reglement" zonder toevoeging gesproken. Dikwijls staat er evenwel bij »voor de »arbeiders" [1]) of »voor de werklieden." Deze benaming komt mij ongeoorloofd voor, omdat een dergelijk stuk ook »voor den patroon geldt. De naam is echter in overeenstemming met den inhoud! Verder wordt ook wel gesproken van »Fabrieksreglement," »Reglement van Orde," »Maatregelen van Orde," »Reglement op den Arbeid," »Statuten van den Arbeid," »Arbeidersreglement" enz. Een onderneming maakte onderscheid tusschen een »Contract van Arbeid" en »Bepalingen van Orde". De bijzondere aandacht verdient nog een »Reglement voor de dienst van Portiers", omdat hierin bepalingen voorkomen die de verplichtingen der werklieden regelen; op den titel afgaande zou men niet vermoeden, dat er dergelijke voorschriften in verscholen zijn.

Het doel van 't reglement wordt in den regel niet vermeld. Waar dit soms wel geschiedt, is het meestal »tot handhaving der orde" (Bijlage G), soms in het belang der »goedgezinde" werklieden (Bijlage D). Een reglement schrijft voor: »Alhoewel het meerendeel der plichten aan de werklieden algemeen bekend is en geen nadere omschrijving behoeft en zoo ook niet alle straffen hier kunnen opgenoemd worden, die op het niet nakomen van deze verplichtingen volgen, zijn er eenige waarop bijzonder de aandacht gevestigd wordt." Op een ander standpunt stelt zich deze patroon: »Dit reglement vertegenwoordigt het arbeidscontract tusschen den werkgever en den werknemer."

---

[1]) Zie reglement Regout en Werf Conrad, aangehaald bij Truyen bijlage B, 1 en 3.

§ 2. Wijze waarop het reglement wordt vastgesteld en ter kennis der arbeiders wordt gebracht.

Het grootste gedeelte der reglementen laat zich over de wijze van *vaststellen* niet uit; dat wil zeggen, dat dit door den patroon alleen geschiedt [1]). Slechts 11 reglementen nemen een bepaling over dit onderwerp op. Vier van deze zijn van Coöperatieve productievereenigingen. In deze lichamen is het autocratisch gezag van het hoofd der onderneming in menig opzicht reeds op den achtergrond gedrongen [2]) en heeft het personeel ook recht van medespreken bij het vaststellen der reglementen. In den regel geschiedt de vaststelling door het Bestuur, terwijl de arbeiders worden gehoord. Eveneens in zes ondernemingen van particulieren wordt aan de arbeiders eenigszins medezeggenschap toegekend. In drie dezer is het de fabrieksraad of kern, die »in overleg" met de directie zulks doet, terwijl in de drie andere de arbeiders zelf »in gemeen overleg" met den patroon handelen [3]). Er staat

[1]) Dit blijkt ook uit de antwoorden der arbeiders, die unaniem verklaren en er over klagen, dat de patroon alleen het reglement vaststelt.

[2]) Dit kan evenwel niet van alle Coöp.-ver. worden gezegd. Zoo schijnt b.v. het Bestuur van Eigen Hulp er weinig besef van te hebben, dat zij aan het hoofd van een Coöperatie staat, getuige de wijze waarop zij tegenover de Kamer van Arbeid is opgetreden in zake het ontslag van een der bedienden! (Kamer van Arbeid II Jr. n°. X, bl. 79).

[3]) Van den directeur eener groote scheeptimmerwerf ontving ik een schrijven, waarin hij mij mededeeling deed van een streng boetestelsel op te laat komen. Hij schrijft dan verder: »Dit stelsel wordt algemeen, als ongeveer het strengste stelsel beschouwd, dat

»overleg" en dat is niet synoniem met »overeenstemming." Overleggen met hnn arbeiders, och dat doen wel meer patroons; als 't hun niet bevalt, wat de werklieden zeggen, dan behoeven zij zich daaraan niet te storen. Dit blijkt ook uit een brief van een der arbeiders, waarin hij mededeelt, hoe het met dat overleg is gegaan:

»Het reglement is door den patroon opgemaakt en »deze heeft hier alle bazen bijgehaald met de vraag »of deze het zoo niet goed vonden? Deze hadden geen »aanmerkingen. Toen wierden er uit iedere afdeeling »eenige werklieden gekozen (door de Arbeiders) om »met de patroon het reglement te bespreken; ook was »ik hier zelf bij: het reglement door hem voorgesteld »kon onze goedkeuring niet wegdragen en hadden »verschillende voorstellen gedaan, doch deze werden »beslist van de hand gewezen, waarop wij er alle voor »bedankt hebben om met hem verder te onderhan»delen en moest hij zijn eigen meening maar door»zetten (dit kwam hoofdzakelijk door de lamlendige »houding der arbeiders) ook waren wij niet vereenigt »om recht tegenover macht te stellen en moesten ons »er dus wel bij neerleggen"....

Sprekende over de straffen zegt art. 13 van een ander reglement.

»Daar iedereen van te voren voldoende in de gele»genheid is gesteld met het Reglement in kennis te »komen en zijn op- of aanmerkingen in te dienen, »en ieder nieuw werkman geacht wordt door het feit

---

er hier te lande is. Evenwel heeft de directie dit stelsel opgemaakt in overleg met de werklieden.

»van zijne indiensttreding zich te onderwerpen aan »dit Reglement, blijft de opgelegde boete toch van »kracht en wordt zij toch afgehouden, ook wanneer »de bestraften ontslag nemen." Implicite blijkt hieruit dus, dat de arbeiders van te voren zijn gehoord.

Waar de medewerking van een fabrieksraad wordt ingeroepen, wordt gewoonlijk ook een en ander over de verkiezing, samenstelling enz. voorgeschreven. Bij Regout en v. Marken wordt ze gekozen buiten de medewerking van de directie; in de coöperatieve Vereeniging »de Hoop", wijst het bestuur 3 leden, het personeel 4 leden aan. Ook bij Vlekke en Werf Conrad, bestaat zulk een kerm, [1]) doch over de samenstelling vindt men in het reglement niets vermeld. Uit de verdere voorschriften, over den werkkring enz. blijkt, dat de patroon altijd het recht heeft in te grijpen, de dagorde te wijzigen, het advies niet behoeft op te volgen, zoodat aan deze instellingen weinig macht is toegekend.

Naast de arbeidsraden, die medehelpen bij het vaststellen van het reglement, treft men in grootere ondernemingen dikwijls zulke vertegenwoordigingen aan, belast met het bestuur van fondsen. Op dat gebied zijn zij dan in den regel veel onafhankelijker van den patroon.

Ten slotte een enkel woord over de *algemeene reglementen*. Dat van de Enschedeesche fabrikanten-vereeniging is in hare algemeene vergadering vastgesteld.

Bij het eerste reglement zijn de arbeiders niet gehoord, waarover in de Enquête 1890 door meerdere getuigen

[1]) Insp. Versl. 1899—1900. II 843 deelen het bestaan van eenzelfde lichaam bij Stork, Jansen en Tilanus mede.

werd geklaagd.[1]) Bij het vaststellen van het nieuwe van 1897 zijn eenige christelijke werklieden-vereenigingen gehoord, die te samen wellicht $^1/_{10}$ der arbeiders onder hunne leden telden.[2]) Leest men het verslag van den Belgischen R.-C. Volksbond [3]) hierover, dan maakt men zich de illusie, dat hier werkelijk samenwerking heeft plaats gehad tusschen de verschillende organisaties. Daar ik mij niet kon begrijpen, dat arbeidersorganisaties zouden willen medewerken aan een dergelijk reglement, informeerde ik bij deskundigen. Ik vernam toen van verschillende kanten, dat de voorstelling in bovenbedoeld verslag sterk overdreven was. Een R.C. priester schreef mij b.v. »Hetgeen op blz. 11 van het door u genoemde boekje staat, is zeer overdreven. Het reglement is niet in overleg met een arbeidsraad vastgesteld. De arbeiders zijn alleen gehoord. Hunne eischen omtrent arbeidsduur, loon enz., zijn niet ingewilligd. Alleen hun verzoek, dat men in de fabrieken het vloeken en het spreken van onzedelijke taal zou tegengaan, is ingewilligd." Een schoone gelegenheid tot het sluiten van een tariefovereenkomst hebben patroons en arbeiders hier voorbij laten gaan!

Het algemeen reglement van de bierbrouwerijen, zal, zoo dit tot stand mocht komen, het eenzijdig werk der patroons zijn. Mijn zegsman schreef mij, dat hij in vereeniging met andere brouwerijen tot overeenstemming zou trachten te komen over een gelijkluidend

---

[1]) Enquête Staatscommissie Verslag IIe afdeeling bl. 41.

[2]) 3 arbeiders van verschillende fabrieken schreven dat zij niet waren gehoord.

[3]) De Katoennijverheid te Enschede en omliggende plaatsen. Verslag Belgischen Volksbond. Gent, 1897, bl. 11.

arbeidsreglement, omdat »de Vereenigingen van werklieden der brouwerijen dan eens hier, dan eens daar met eischen voor den dag komen, die niet steeds voor inwilliging vatbaar zijn."

Meermalen wordt gesproken over de *wijziging* van bestaande reglementen. Meestal luidt het, dat de arbeider verplicht is, zich te onderwerpen aan het reglement en alle wijzigingen welke de Directeur noodig zal oordeelen daarin aan te brengen" [1]. Sommige zijn door den patroon alleen vastgesteld, doch bevatten een slotbepaling, dat wijzigingen alleen kunnen geschieden »de vaste werklieden gehoord." Aldus wordt trapsgewijze deze medewerking ingevoerd. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst dient de werkman te weten, onder welke voorwaarden hij zich verbindt te arbeiden.

Daar vaak het reglement voor een groot gedeelte den inhoud van de overeenkomst vormt, moet hem dien worden *medegedeeld*. Wanneer door een werkgever voor het eerst een reglement wordt ingevoerd, dat niet slechts ordevoorschriften inhoudt, die de arbeider ten allen tijde moet opvolgen, dan zijn twee gevallen mogelijk: òf de arbeidsvoorwaarden blijven dezelfde, worden dus alleen gecodificeerd òf er heeft wijziging plaats. In het eerste geval wordt geen nieuw contract gesloten, in het laatste wel (al is het dan ook stilzwijgend), omdat de eene partij zonder toestemming van de andere den inhoud van het contract alleen niet kan wijzigen. In het laatste geval moet derhalve de vaststelling van het reglement aan de arbeiders worden bekend gemaakt, opdat zij kunnen beslissen, of zij ge-

[1]) Een dergelijke clausule komt ook voor in de tooneelreglementen. Mr. Vogel, bl. 72.

neigd zijn onder de nieuwe voorwaarden in dienst te blijven. De toestemming van de zijde van den arbeider bestaat dan in den regel in een negatieve handeling n.l. dat hij niet opzegt; hij wordt dan geacht zich te onderwerpen aan de nieuwe bepalingen. Heeft de werkgever evenwel verzuimd de arbeiders met het reglement, zoo het nieuwe bepalingen inhoudt, in kennis te stellen, dan zal de rechter het buiten toepassing moeten laten, omdat het niet tot den inhoud van de overeenkomst behoort.

Treden arbeiders bij een onderneming, waar reeds een reglement bestaat in dienst, dan moet hen dit eveneens worden medegedeeld. Wordt zulks bij de mondelinge of schriftelijke afsluiting verzuimd, dan zal het ook tegenover deze werklieden zijn kracht missen.

Het is dus van practisch belang, dat bekendmaking op een duidelijk te constateeren wijze geschiede. Op verschillende manieren wordt hierin voorzien. De meest afdoende maatregel is wel, het overgeven van een exemplaar en het laten teekenen voor ontvangst.[1]) In 18 reglementen wordt voorgeschreven, dat ieder arbeider een exemplaar ontvangt, doch een ontvangbewijs behoeft bijna nooit geteekend te worden, 't geen voor het leveren van bewijs aanbevelenswaard is. Hij bekomt het in den regel kosteloos, doch 3 reglementen schreven een betaling voor; de Enschedeesche fabrikantenvereeniging vraagt 5 cts., een ander patroon *f* 0,25. Vijf firma's eischten van hunne arbeiders, dat zij het reglement bij het verlaten van hunne betrekking zouden teruggeven. Het behoeft geen betoog, dat door

---

[1]) Zie b.v. reglement S.S.

deze verkeerde bepaling den arbeider schade berokkend kan worden, omdat hij zijn bewijsmateriaal voor latere mogelijke vorderingen uit handen geeft. Meestal verzuimt het reglement de poenale sanctie bij niet teruggeven aan te wijzen. Een patroon geeft dan geen eervol ontslag, een ander houdt *f* 0.25 van het loon in. Nog meer te laken is het, wanneer een arbeider het reglement nooit mede naar huis mag nemen, doch het in de fabriek moet bewaren. Dit misbruik trof ik nog al eens aan. Ik deed eenige malen moeite zulk een reglement te verkrijgen, doch tevergeefs, want de arbeiders durfden hun eigen reglement niet overschrijven!

In vele gevallen treedt in de plaats van het ter hand stellen van een exemplaar een onderteekening van het bij den patroon berustende reglement of register. In 12 gevallen worden beide formaliteiten geëischt. [1])

Door deze onderteekening verbindt zich de arbeider tot onderwerping aan alle bepalingen en latere wijzigingen [2]); somtijds (3 regl.) constateert de onderteekening, dat de onderteekenaar volkomen op de hoogte is van het reglement. Meermalen bleek mij, dat het een valsche verklaring was, omdat de arbeider volstrekt niet wist, wat hij onderteekend had; het wordt zoodoende een bloote formaliteit in het belang van den werkgever, waardoor hij onaangename processen en quaesties, waarbij de arbeider er zich op zou kunnen beroepen, dat hij van 't bestaan van het reglement of een der artikelen niets wist, kan afsnijden.

---

[1]) Zie b.v. art. 1 werf »Conrad". (Truyen, Bijl. B. 3).

[2]) Reglement S.S. art. 4*a*. Model Bijlage B, vergelijk ook Enquête Staatscommissie I, Afdeeling Spoorwegen 1229, 7532, 7360, 7425.

Een enkel voorbeeld ter illustratie.

In een zeer groote fabriek (± 1500 arbeiders) was, naar men mij mededeelde. een reglement aanwezig. Ik deed moeite van de arbeiders een exemplaar te bemachtigen, doch deze hadden er zelf geen; nu vroeg ik, of zij mij ook wisten te zeggen, wat er in stond, doch ik was ook thans aan het verkeerde adres. Bij den fabrikant gekomen, kreeg ik een reglement, dat uit de lade van het bureau te voorschijn kwam, en waarin de volgende slotbepaling stond: »De werklieden zijn gehouden bij hun aanneming in de fabriek volledige kennis van dit reglement te nemen en te verklaren dit strikt te zullen opvolgen; zij zetten te dien einde hunne handteekening in een daarvoor bestemd register ten blijke, dat de onderteekenaars den inhoud van dit reglement volkomen hebben begrepen." Zeer verwonderd was ik dus, dat de arbeiders mij zoo weinig over het reglement konden mededeelen, want art. 27 schreef toch duidelijk voor, dat ze er kennis van moesten nemen. Nogmaals ondervroeg ik den arbeider, hem op art. 27 wijzende; ik verzocht hem mij mede te deelen, hoe het dan bij zijn indiensttreding was gegaan, waarop hij mij vertelde, dat men bij het begin van den arbeid op 't bureau bij den baas moest komen, die hem zeide, dat »zij even hun naam hier moesten schrijven". Zij waren met hun zessen, zoodat van lezen niets kon inkomen. »Zoo brutaal hadden wij geen van allen durven zijn, want dan hadden wij gauw weer buiten de poort gestaan." De redactie van het artikel is bovendien zeer vreemd. Had er gestaan, zooals in de meeste andere reglementen (12), dat de onderteekenaar verklaarde zich

aan het reglement te zullen onderwerpen, dan had dit voorschrift zin; nu echter verklaart hij het volkomen te begrijpen, doch niet, dat hij er zich aan onderwerpt. Deze verklaring kan niet anders dan een mondelinge zijn, die door de onderteekening niet wordt bewezen.

Somtijds (3 regl.) dient de onderteekening ten bewijze, dat men onder 't vaste personeel is opgenomen. [1]) Slechts één reglement voorziet in het geval, dat de arbeider niet kan schrijven; niet een ander werkman teekent dan voor hem, doch de Directeur zelf! De betrokkene plaatst er dan eigenhandig een kruisje achter. Zoo onderwerpen zich arbeiders, die niet kunnen lezen en schrijven, aan voor hen wellicht nadeelige bepalingen, zonder te weten wat zij doen; het kruisje is ook geldend voor de wijzigingen.

In verschillende reglementen leest men, dat ieder werkman geacht wordt het reglement te kennen. Zoo b.v. art. 12 van een reglement [2]): »Elken werkman wordt gerekend nevenstaande reglement te kennen al of niet gelezen." Maar hoe moet de arbeider het kennen als hijzelf geen exemplaar ontvangt en op de fabriek er geen is *opgehangen*? Deze laatste maatregel wordt slechts in vijf reglementen verplicht voorgeschreven; men mag evenwel aannemen, dat het in veel meer gevallen wordt opgehangen [3]), omdat ik verscheidene exemplaren, in plano-vorm gedrukt, ontving en vele

---

[1]) Zie b.v. v. Marken art. 11. (Insp. Versl. 1891, bl. 326).

[2]) Bijlage.

[3]) Enquête 1890, Hangt op: Ie afd. Ondersch. takken v. bedr, 718, 776 (versleten), 3559, 3677, 4359 (vuil en afgescheurd). IIe afd. Gron. Veenk. 3812, 4994, 5471, Geld. 4021. Hangt niet op IIe afd. Gron. Veenk. 1714, 2700. IIIe ondersch. gem. 7105.

werkgevers op vraag 7 bevestigend antwoordden [1]). Lang niet overal wordt het evenwel opgehangen. Zoo bezocht ik eens een houtzagerij, waar een reglement (ik meen van 1874) bestond. Op mijn vraag of 't niet was aangeplakt, kreeg ik van den Directeur ten antwoord, »dat dit vroeger wel gebeurd was, doch dat men het na den brand, 5 jaren geleden, vergeten had weer op te hangen." [2]) Zoo rusten dus vaak de reglementen in het bureau van den patroon en geen arbeider zal het wagen, er inzage van te vragen. [3])

Doch ook het ophangen is niet voldoende, omdat overschrijven zeer gevaarvol schijnt. Zoo ontving ik van een arbeider een afschrift van een opgehangen reglement, waaronder stond: »met veel moeite afgeschreven"! [4])

Tot slot van deze § vermeld ik nog, dat in het meerendeel der reglementen geen bepaling voorkomt over den *termijn*, waarop het reglement *in werking treedt*. Van de 9 reglementen, die er over spreken,

---

[1]) Deze antwoorden mogen wel gecontroleerd worden: »van dit reglement verklaart de directeur (van de Strookartonfabriek in Friesland) dat het in elk lokaal hangt, terwijl een werkman getuigt dat het sedert 5 jaren er niet meer hangt." Versl. Enquête-Commissie IIe afdeeling (Friesland) 231. Dit blijkt ook uit de arbeidersvragenlijsten.

[2]) Enquête II, Twente 9554. »Dat heeft vroeger bestaan en heeft geruimen tijd in de fabriek opgehangen, maar zulk een ding wordt oud en het is niet geremplaceerd. Maar het is als het ware ingegroeid, de wevers weten, waaraan zich te houden.

[3]) Twee reglementen schrijven uitdrukkelijk voor dat de arbeider inzage kan krijgen.

[4]) Toevallig zond de patroon mij ook een gedrukt reglement en nu bleek mij bij vergelijking dat de arbeider bij het »met moeite overschrijven" verschillende fouten had gemaakt!

bepalen er 5 den tijd tusschen de afkondiging en 't in werking treden van 't reglement: 2 terstond, een 2 dagen, een 10 dagen en een 3 weken. Geen enkel laat evenwel een termijn verloopen gelijk aan den opzeggingstijd [1]), zoodat, wil de arbeider onder de nieuwe bepalingen niet werken en zegt hij terstond op, hij steeds verplicht is, eenigen tijd onder de nieuwe voorwaarden te arbeiden. De 4 andere reglementen geven alleen een datum van in werking treden.

§ 3. Aannemen en ontslaan der arbeiders.

Uit den aard der zaak, omdat de meeste reglementen een dorre opsomming van de strafbare feiten met straffen zijn, treft men over dit onderwerp weinig bepalingen aan; alleen wijden de meesten een of meer artikelen aan het ontslag.

In den regel wordt het arbeidscontract mondeling afgesloten. Een schriftelijke *afsluiting* behoort tot de zeldzaamheden. [2]) Van de 4 contracten, welke ik in antwoord op vraag 6 van de patroons, die het blijkbaar met het reglement op een lijn stelden, ontving, behooren er 3 tot steenbakkerijen. In dezen bedrijfstak, waar men met saizoenarbeid heeft te doen en de arbeiders niet bij de week, doch voor het geheele saizoen worden aangenomen, loopen zij vaak weg, voor de arbeid geeindigd is. Om nu de arbeiders vaster

---

[1]) Zie o. a. ook bij v. Marken art. 22 en 52 in verband met het slot. (Versl. Insp. 1891 bl. 326.)

[2]) Zie ook het schriftélijk arbeidscontract van de firma Belderok en de Roos te Middelburg. (Insp. Versl. 1897—'98 bl. 214 vlg.)

aan zich te binden, sluiten sommige steenfabrikanten een schriftelijk contract; uit de volgende zinsnede blijkt duidelijk de hierboven aangegeven bedoeling: »Verder is bij deze als voorwaarde gesteld om van de verdienste $^1/_5$ in te houden tot het werk is afgeloopen. Verlaat iemand het werk voor 31 Aug. of voor den aanwezigen leem is afgewerkt zonder wettige redenen, verliest hij zijn deel van het ingehoudene en komt dit ten bate van andere werklieden."

In deze contracten wordt dan opgenomen, wat elders in het reglement voorkomt, b.v. het verbod van rooken, sterke drank, boeten, verlofdagen enz. In een onderneming (ook een steenfabriek) was een reglement [1]) en tevens een schriftelijk contract. In het laatste kwam de volgende bepaling voor: »Hij verklaart het fabrieksreglement te kennen en zich in zijn geheel zonder voorbehoud er aan te onderwerpen."

Op een speciaal soort van schriftelijke contracten vestig ik nog de aandacht, n.l. de leerlingcontracten. [2]) Van 2 firma's ontving ik een afzonderlijk leerlingcontract. In het eene treft men geen omschrijving aan van den inhoud van het arbeidscontract. Bij de andere firma staan in het leerlingcontract verschillende rechten en verplichtingen, terwijl bovendien nog een afzonderlijk fabrieksreglement voor leerlingen in die onderneming aanwezig is.

Talrijker zijn de reglementen, waarin wordt verwezen naar een schriftelijke aanstelling, die als bewijs

---

[1]) In dit reglement bepaalde het eerste artikel dat het contract voor één jaar werd gesloten: 1 October—30 September.

[2]) Een leerlingcontract van de firma Holdert en Co. is te vinden in de Insp. Versl. 1895/96 bl. 320.

dient, dat men als arbeider is aangenomen. Bij de Spoorwegmaatschappijen en grootere tramwegondernemingen krijgt het personeel een afzonderlijk aanstellingsbewijs; bij de fabrieken dient het schutblad van het reglement hiertoe.

In 17 reglementen is een bepaling opgenomen, die regelt, wie den arbeider benoemt. In 6 gevallen trof ik deze bepaling aan in het reglement van een Coöperatie of onderneming met Copartnership; in den regel is dan het Bestuur belast met de benoeming en al naarmate het personeel meer of minder heeft in te brengen, gehoord de vaste arbeiders, leden der Coöperatie of den Raad van Commissarissen. Van de 11 overige gevallen is in 6 de benoeming uitsluitend aan den patroon voorbehouden, in de 5 andere geschiedt de aanneming door den Directeur of door een hiertoe gemachtigde, gewoonlijk den baas.

Verschillende reglementen nemen ook bepalingen over de benoembaarheid der arbeiders op; de firma Regout verbiedt de aanstelling van gehuwde vrouwen, alsmede van kinderen onder 13½ jaar. [1]) Andere eischen een maximum leeftijd (b.v. 25, 30, 35, 45 jaar); vaak is een goede gezondheid voorgeschreven, of een geneeskundige keuring. Goede getuigschriften, lezen en schrijven, »behoorlijk levensgedrag" [2]), »geen vloeker of dronkaard" [2]) worden weer bij andere patroons als vereischten gesteld. Een patroon schrijft in het reglement, dat hij geen personen aanneemt, die niet op Zondag den rustdag vieren (Israëlieten). De En-

---

[1]) Art. 2, 3. (Truyen Bijlage B 1).
[2]) § 14. Regl. Vlekke (Truyen Bijl. B 2 bl. 40).

schedeesche fabrikantenvereeniging verlangt, dat de werkman een briefje van ontslag overlegt, wanneer hij vroeger bij een lid der vereeniging heeft gewerkt; een contrôle-maatregel, die het den arbeiders niet gemakkelijk maakt om opnieuw werk te vinden, indien zij met ongenoegen zijn vertrokken. Deze gewoonte constateerde ik ook bij den Bleekersbond »Loon naar Arbeid" [1]); op een briefkaart staat het volgende gedrukt.

ONTSLAGBRIEFJE.

De ondergeteekende verklaart hiermede dat............ te............ den............ 19..... op $\frac{\text{mijn}}{\text{eigen}}$ verlangen mijn dienst $\frac{\text{verlaat}}{\text{verlaten heeft}}$ en $\frac{\text{direct}}{\text{.... dagen}}$ na dagteekening van dit bewijs weer in dienst genomen kan worden.

.... den.............. 19.....

Een enkele firma had een afzonderlijk reglement, inhoudende de »Bepalingen betreffende het aannemen

---

[1]) Ook in het behangers- en stoffeerdersvak schijnen ze te bestaan (»Het Volk" 14 Januari 1903 nº. 852). Een directeur van een der groote glasfabrieken wees mij ook op dezen regel: »Wanneer ik een werkman aanneem van een andere fabriek (aangesloten bij de Vereeniging van Glasfabrikanten in Nederland) dan moet zoo iemand eerst bij zijn patroon ontslag aanvragen en dan kan hij bij ons eerst na 8 weken in dienst komen. Hij zendt dan zijn ontslag aan ons op en de directie der fabriek, waar hij dan werkzaam is, zendt een ontslag op aan den secretaris van bovengenoemde vereeniging met vermelding van zijne bekwaamheid, gedrag en eventueele schuld. De secretaris zendt weer een annonce aan de verschillende directies. Laat een werkman zijn werk zonder voorafgaande kennisgeving staan, dan kan zoo iemand een ontslag geven met vermelding, dat hij niet meer elders kan worden aangenomen, d. w. z. in 1 ½ jaar." Verg. ook Beschrijvingsbrief Ver. Fabr. en Handw. Nijverheid Mei 1897 bl. 41.

van jongens". Voordat tot aanstelling wordt overgegaan, moet somtijds een proeftijd worden doorgemaakt van 3, 6 maanden of een jaar. In dien tijd is men, om de uitdrukking der reglementen te gebruiken, candidaat-lid van het personeel [1]), of tijdelijk werkman.

Elders zijn termijnen van 14 dagen voorgeschreven als proef om het loon te kunnen bepalen, of zich aan het reglement te gewennen, dat, voor zoover 't de strafbepalingen betreft, gedurende dien tijd niet wordt toegepast.

In de zeer groote ondernemingen is het personeel in rangen verdeeld en geschiedt de bevordering door rangsverhooging. Bij de S.S. onderscheidt men Hoofdambtenaren, Eerstaanwezend-ambtenaren, Ambtenaren, beambten en werklieden. De fabriek van van Marken heeft een zeker eenige verdeeling van het personeel. [2]) Het is verdeeld in 6 rangen (Hoofdbeambten, beambten en meesters, onderbeambten en ondermeesters, bazen, klerken en werklieden, hulpklerken en halfwassen) en iedere rang in 6 toewijdingsklassen. Het eigenaardige van de bevordering van een klasse naar een hoogere is, dat men op bepaalde tijden *moet* verhoogd zijn. Blijft de verhooging achterwege, dan wordt men ontslagen. Deze maatregel werkt natuurlijk zeer heilzaam voor het gehalte van het personeel der gist- en spiritusfabriek. Het is echter buitengewoon hard om arbeiders wier toewijding »vrij goed" is, doch van wie men na tweejarigen diensttijd nog niet kan zeggen, dat de

---

[1]) v. Marken art. 9. (Insp. Versl. 1891 blz. 326.)

[2]) Art. 2. (Versl. Insp. 1891 bl. 326). Zie ook regl. Vlekke art. 2 (Truyen Bijl. B 2 bl. 36).

toewijding »goed" is, zonder verdere redenen te ontslaan; dergelijke personen moeten toch ook voor hun onderhoud en dat van hun huisgezin zorgen. En waar zou het heen moeten, als het voorbeeld van den Heer van Marken algemeen werd gevolgd? Met de arbeiders, wier plichtsgevoel minder ontwikkeld is, zou het er dan treurig uitzien!

Schorsing van den arbeid komt om verschillende redenen voor. Schorsing als straf wordt behandeld in de § over straffen (§ 7). Schorsing, niet als straf, heeft plaats uit oorzaken òf bij den arbeider gelegen, als b.v. het vervullen van de militieplicht, òf bij den patroon gelegen als werkvermindering, invoering van machines enz. Een 10-tal patroons staan hun werklieden toe, wanneer zij ter vervulling hunner militieplicht onder de wapenen moeten komen, na afloop van dien tijd òf terstond weder aan het werk te gaan òf bij de eerste de beste vacature in te vallen. Het ware te wenschen, dat alle patroons een zoodanig voorschrift in hun reglement opnamen, want waar de Staat den arbeider roept om zijn burgerplichten te vervullen, moet niet de werkgever de gevolgen, die de diensttijd reeds medebrengt, nog verzwaren door hem zijn arbeidsgelegenheid te ontnemen.

Bijna in alle reglementen komt een min of meer uitvoerige regeling van het *ontslag* voor. Wanneer niet bijzondere omstandigheden of feiten een onmiddellijk ontslag eischen, is het regel dat een opzeggingstermijn moet worden in acht genomen. Waar beide partijen zich aan een opzeggingstermijn moeten houden, is die niet overal even lang. Gewoonte is het dat hij 8 of 14 dagen bedraagt. Ontslag nemen en geven

op staanden voet kwam slechts in één reglement voor. Een overzicht van de verschillende opzeggingstermijnen laat ik hier volgen:

12	reglementen	eischen	een	termijn	van	8	dagen.[1]
11	»	»	»	»	»	14	»
3	»	»	»	»	»	1	maand.
2	»	»	»	»	»	6	weken.

Ook zijn in dezelfde onderneming de termijnen van opzegging niet altijd dezelfde voor alle werknemers, doch verschillen, al naarmate men met arbeiders, beambten of hoofdbeambten te doen heeft.[2] Een verschil in dienstjaren geeft één werkgever aanleiding om voor dezelfde klasse van arbeiders verschil in opzeggingstijd voor te schrijven; de regel is 2 weken; is men 2—4 jaar in dienst 3 weken; meer dan 4 jaar 4 weken.

Sommige reglementen eischen, dat alleen op bepaalde dagen kan worden opgezegd, 't geen kan neerkomen op een verlenging van den opzeggingstermijn. Wil men b.v. Maandag den dienst verlaten van een ondernemer, waar Zaterdag met 14 dagen moet worden opgezegd, dan moet men dus feitelijk nog 19 dagen in dienst blijven.

Van de 28 reglementen, die den gelijken opzeggingstermijn inhouden, bevatten 9 geen poenale sanctie op 't overtreden van dit voorschrift. Bij de overige ondernemingen bestaat de straf meestal in het verbeuren van het reeds verdiende loon of van een som gelijkstaande aan de verdiensten van zooveel dagen als men te vroeg vertrekt. Dikwijls verliest ook de arbeider

[1]) Verg. Versl. Kamers v. Arbeid 1900. II bl. 245.
[2]) Zie b.v. regl. Vlekke § 16, v. Marken art. 22.

zijn »pendagen" of mag nooit meer in dienst terugkomen. Meestal krijgt hij geen getuigschrift, 't geen een niet geringe straf is, als men weet, dat het dan niet gemakkelijk is een nieuwen dienst te krijgen. De zwaarste straf was het verbeuren van ƒ 25.— (die te voren was gestort) wanneer de arbeider eerder dan 4 weken na het opzeggen vertrekt.

Van al deze reglementen zou men nog kunnen zeggen, dat ze althans een van de meest elementaire regels van contractueele gelijkheid huldigen. Neemt men echter kennis van den verderen inhoud, dan blijkt de regeling niet veel te beteekenen, omdat de patroon zichzelf in zóóvele gevallen het recht toekent, den arbeider terstond te ontslaan, dat een dergelijke regeling feitelijk er op neerkomt, dat de arbeider vooruit moet opzeggen, en de patroon, als hij wil, direct kan ontslaan. Alle gevallen op te noemen, waarin dit kan geschieden, zou te veel ruimte in beslag nemen. In den regel is het de straf voor dronkenschap, rooken, te laat komen, slecht werk leveren, brutaliteit, bedriegen, stelen enz. enz. De arbeider heeft echter nooit het recht terstond te vertrekken, als de patroon hem beleedigt, uitscheldt, slecht behandelt enz. Op dezen regel trof ik slechts één uitzondering aan, waar zoowel voor werkgever als arbeider nauwkeurig de gevallen omschreven werden, waarin beiden, zonder opzeggingstermijn in acht te nemen, de overeenkomst konden ontbinden.

Een groot aantal (30 %) reglementen houdt geen gelijke opzeggingstermijn voor ondernemer en werkman in. In de meeste gevallen wordt dan van den arbeider verlangt, dat hij 8 of 14 dagen van te voren het ver-

laten van zijn dienst zal aankondigen, terwijl de patroon het recht heeft terstond te ontslaan. Slechts in twee gevallen trof ik het omgekeerde aan, terwijl in één reglement de patroon 8 dagen van te voren het ontslag moest aanzeggen en de arbeider met 3 dagen kon vertrekken.

In slechts 10 reglementen wordt aan de arbeiders aanspraak op een *getuigschrift* verzekerd, doch 6 er van geven dit alleen voor 't geval de opzeggingstermijn in acht is genomen.

16 reglementen wijzen den persoon aan, die ontslag kan geven. In 9 is het alleen de Directeur, in 2 ook de baas, terwijl in één de volgende bepaling voorkomt: art. 35. »Meesterknechts hebben het recht in overleg met elkaar bij verharde willekeur volk uit de werkplaatsen te verwijderen; maar de verwijderde zal desverkiezende bij den fabrikant ter zijner verdediging toegelaten worden."

In de vier andere reglementen, van Coöperatieve vereenigingen, ontslaat het Bestuur, al of niet de werklieden gehoord.

§ 4. Tijd en wijze van loonberekening en betaling.

A. *Loonberekening.*

De arbeidskracht verschijnt in de arbeidsovereenkomst als koopwaar; evenals andere waren wordt zij verkocht en gekocht; het loon — de prijs — wordt bepaald in overeenstemming met hare *ruilwaarde.* Deze opvatting wordt in sommige reglementen expressis verbis vermeld. Zoo leest men b.v. in meerdere reglementen dat het loon »naar bevinding van bekwaamheid"

vastgesteld zal worden, of dat de werklieden »in die rubriek van daggeld, waarin zij naar den aard van het werk, behooren", zullen worden ingedeeld. Vandaar, dat ook verscheidene reglementen een proeftijd voorschrijven om de waarde van de arbeidskracht voor het bedrijf vast te kunnen stellen. Toch treedt sporadisch bij enkele werkgevers een ander element op bij de bepaling van het loon, n.l. de *behoefte.* Zoo gaat de Heer Vlekke van het standpunt uit, dat het loon wordt vastgesteld in verband met »de hoeveelheid werk, die geleverd wordt" (§ 5 al. 3); in een volgende alinea wil hij echter voorkomen, dat de arbeider op deze wijze niet in zijn onderhoud zou kunnen voorzien en schrijft dan voor:

»Als grondslag voor de berekening van het loon wordt aangenomen, dat een werkman, die zijn werk verstaat, bij uitmuntende plichtsbetrachting in den normalen werktijd een inkomen kan bereiken, waarmede hij in het onderhoud van zichzelven en vrouw en kinderen op betamelijke wijze voorzien kan. In verband met de plaatselijke omstandigheden wordt dit inkomen thans vastgesteld op *f* 9 per week van zes dagen." [1])

Hetzelfde is het geval bij den Heer v. Marken, die als beginsel stelt »dat bij uitmuntende toewijding in den normalen werktijd een inkomen kan bereikt worden, in overeenstemming met de bescheiden behoeften van een niet overtalrijk gezin." (*f* 12) (art. 35).

Bijna nooit zegt het reglement, wie het loon vaststelt; het geschiedt dan natuurlijk door den werkgever. In

---

[1]) De loonen zijn te vinden in de Insp. Versl. 1894 bl. 138.

5 reglementen staat echter, dat de patroon of Directeur hiermede belast is, in 1 reglement de baas en in een andere onderneming wordt het stukloon, zooals het heet, »in overleg met den arbeider" bepaalt.

Niet meer dan 20 reglementen duiden de *wijze van loonberekening* aan. Een vast weekloon komt voor in 4 reglementen, een dagloon in 1 en uurloonen in 5 reglementen. [1]) Onbillijk is de bepaling, die ik in een reglement van een flesschenfabriek aantrof, hierop neerkomende, dat het loon bij een dag van 12 uren berekend wordt volgens 10 uren, terwijl het bij korter werkdag dan 10 uren in evenredigheid verminderd wordt; de arbeiders moeten dus een paar uren voor niets werken, doch als het eens voor mocht komen dat er minder gewerkt wordt, behoeft de patroon nooit voor niets te betalen!

Voor het overige komt in alle andere reglementen stukwerk en accoordloon voor, zooals het in een onderneming heet »ten einde de werklieden in de gelegenheid te stellen meer te verdienen dan hun gewoon loon (uurloon). Het eigenaardige is evenwel, dat de arbeiders, indien zij van deze gelegenheid geen gebruik willen maken, ontslagen kunnen worden. Zulk een voorschrift lezende, kan men de gedachte niet onderdrukken, dat door den werkgever dit stukwerk niet alleen in het belang van den werkman, doch ook in zijn eigen voordeel is ingevoerd. Is dit inderdaad zoo, dan had hij de schoonklinkende toelichting beter achterwege kunnen laten. [2])

---

[1]) Deze ondernemingen leenen zich niet voor stukwerkberekening.

[2]) Dikwijls heeft het voor den werkgever veel vóór, om uurloon

In enkele reglementen wordt den arbeiders het gewone uurloon gegarandeerd, terwijl het accoordwerk dan, nadat het af is of om de 2 of 3 maanden wordt afgerekend; het meerdere verdiende loon wordt uitbetaald of, zoo er een tekort is, wordt dit geboekt om bij de volgende afrekening van een eventueel tegoed te worden afgetrokken. Ook de aanneming van werk door ploegen en de afrekening per ploeg en niet per hoofd, komt in sommige reglementen voor.

Het tarief voor het stukwerk, dat in sommige fabrieken geheele boekdeelen in beslag neemt, wordt nergens aan de arbeiders ter inzage gegeven; een ondernemer bepaalt evenwel in zijn reglement, dat de arbeider bevoegd is »alvorens eenig werk aan te vangen, de prijs van het loon aan te vragen aan het hoofd zijner werkplaats."

Volgens 2 reglementen wordt het loon ieder $^1/_2$ jaar vastgesteld en blijft dan dien tijd onveranderlijk voor verhooging; tegen verlaging wordt evenwel niet gevrijwaard!

De *schafttijden* worden soms wel, soms niet betaald. Dit geldt voor de kleine schaften ($^1/_4$ uur etc.). De middagschaft wordt bijna nooit vergoed; eenmaal las ik evenwel in een reglement: »De middagschafttijd is gratis, terwijl de morgenschafttijd van de werktijd wordt afgetrokken."

Een *minimumloon* komt in slechts één enkel reglement van particuliere ondernemingen voor [1]; ook het

---

te betalen, dat te weinig is, vermeerderd met stukwerkloon. Immers, als ziekte intreedt, dan wordt hem ziekengeld uitgekeerd, berekend naar zijn uurloon!

[1]) Art. 3 van het Reglement voor de werklieden van het Bestelhuis

hierachter afgedrukte ontwerp voor de bakkerij De Toekomst bepaalt het. Bij van Marken kan men niet spreken van een minimum van f 12.—, want daar verdient men dat bedrag slechts bij »uitmuntende toewijding", evenals bij Vlekke bij »uitmuntende plichtsbetrachting." De mogelijkheid bestaat dus, dat men minder verdient. [1]) Bovendien staat in het reglement v. Marken, dat bij achteruitgang van bedrijf vermindering mogelijk is (art. 43). Bij de Maatschappij »de Veluwe" wordt den leden der corporatie f 1.— boven het gewone loon verzekerd. (art. 3.)

In 2 reglementen komt een *maximum-loon* voor, om te beletten, dat de arbeiders in accoordwerk te veel zouden gaan verdienen door hun verhoogden ijver. [2]) Het eene zegt: »Voor accoordwerk wordt hoogstens 25 % meer uitbetaald dan het bedrag, waarop aanspraak zoude kunnen worden gemaakt, wanneer dit werk niet accoord ware gegeven"; het andere stelt als maximum 30 %, laat er evenwel op volgen: »Blijkt bij ijverig werken de accoordprijs te laag, zoo kan deze volgens oordeel van den werkmeester worden verhoogd."

Slechts een reglement spreekt van een jaarlijksche

---

van den Nederlandschen Boekhandel. Verg. Punten van Beschrijving van de 85e Alg. Verg. van de Vereeniging ter bevordering van de belangen des Boekhandels (12 Aug. 1902), bl. 6 vlg.

Ook vond ik nog in een reglement een minimumloon voor jongens van 4 ct., jaarlijks met 1 ct. opklimmende totdat 9 ct. per uur is bereikt.

[1]) Bij mijn bezoek aan de fabriek v. Marken vernam ik, dat het ook voorkomt.

[2]) Het schijnt, dat bij de S.S. op de werkplaatsen te Utrecht ditzelfde stelsel bestaat.

verhooging, evenwel alleen voor halfwassen, die aanvangen met *f* 8.40 en opklimmen tot *f* 11.10.

Een zeer bijzondere wijze van loonberekening heeft plaats in het reglement van den Heer v. Marken. De arbeid is verdeeld in soorten, met uurloon van 16^5—22 cts. (art. 36). Hierbij wordt dan opgeteld een »bekwaamheidstoelage" van 2 %—20 % van het verdiende loon (art. 42) en ten slotte een »toewijdingspremie" eveneens van 2 %—20 % (art. 44). Aan de loonen kunnen worden toegevoegd »persoonlijke toelagen voor buitengewone bekwaamheden" en premiën voor de besparing van arbeidstijd, grondstoffen en vermeerdering van productie, brandstoffen, smeermiddelen en andere hulpgrondstoffen (art. 48 en 49). Het kan niet ontkend worden, dat een dergelijke wijze van loonberekening — hoe goed bedoeld — aanleiding tot willekeur en bevoorrechting kan geven, omdat alles afhangt van de subjectieve opvatting van den baas of ondermeester. [1])

In zeer enkele gevallen ontving ik een *speciaalreglement* van loonberekening, dat aan het gewone reglement was toegevoegd. Als bijlage drukte ik er een hierachter af. (Bijlage I.)

Bij het reglement van de S.S. wordt achteraan een tabel met de loonen gevoegd. Ik ontdekte dit in een mij door een der werklieden toegezonden reglement; want uit het exemplaar, dat mij welwillend door de

---

[1]) Art. 47 Regl. v. Marken. »De directie verplicht zich tot geheimhouding van de klassenverdeeling der leden van het personeel en van de hun toegekende premie voor samenwerking. Gelijke geheimhouding is opgelegd aan de beambten, die de directie — voor zoover strikt noodig — bij de bepaling, berekening en uitkeering der premiën ter zijde staan."

Maatschappij werd afgestaan, waren deze laatste bladzijden uitgeknipt. Opmerkelijk is het echter, dat de loonen der werklieden niet in de tabel voorkomen. Het vermoeden zal bij velen post vatten, dat de Maatschappij zich schaamt de lage loonen, die zij aan de arbeiders betaalt, openbaar te maken!

In geen enkel reglement wordt bepaald, dat de loonberekening in *Nederlandsche munt* moet geschieden. Dat een dergelijk voorschrift niet overbodig zou zijn, bleek mij bij mijn persoonlijk onderzoek; want in eenige groote fabrieken van Maastricht is het tarief van het stukwerk in franken berekend en wordt het loon in guldens uitbetaald. Bij de herleiding van de franc in Nederlandsch geld wordt deze op 47.50 cent berekend, terwijl de arbeider er in Maastricht 48 ct. voor kan krijgen. [1])

Bij de loonberekening vermeld ik nog, wat er in de reglementen voorkomt ten opzichte van de belooning van buitengewone praestaties: overwerk, nacht- en Zondagsarbeid, en ten opzichte van premies, winstaandeelen e. d.

In de fabrieken, waar nacht en dag wordt doorgewerkt, worden beide gelijkelijk betaald, omdat de ploegen elkander afwisselen. Voor het overige werd in 9 reglementen 50 %, in 4 reglementen 25 % en in 1 reglement 10 % voor *nachtarbeid* bijbetaald.

Voor *Zondagsarbeid* geeft een werkgever dubbel loon,

---

[1]) Toevallig las ik later, dat in het Limburgsch arbeidersorgaan »Samenwerking" (Jrg. I 29 Juni 1901) op hetzelfde misbruik werd gewezen, waardoor een firma zich ongeveer met *f* 7000.— ten koste harer arbeiders per jaar verrijkt! Verg. ook Enquête 1890 IIe Afd. Twente 7965 en IIe Afd. Geld. ben. den Rijn.

In	1	regl.	6	dagen	verlof	met	loon.
»	3	»	4	»	»	»	»
»	1	»	3	»	»	»	»
»	2	»	2	»	»	»	»
»	3	»	1	»	»	»	»

In de beide reglementen, die mij door de Waalwijksche schoenfabrikanten werden toegezonden, wordt de 4 eerste dagen van de Waalwijksche kermis $2\frac{1}{2}$ uur minder gewerkt en toch uitbetaald, en Vrijdag en Zaterdag verlof gegeven ook met behoud van loon. Ten slotte vermeld ik nog, dat in een reglement, waar 1 dag verlof met behoud van loon wordt gegeven, bovendien wordt toegestaan meerdere dagen vacantie te nemen met uitbetaling van het $\frac{1}{2}$ loon en bovendien 12 uren per jaar voor hoofden van gezinnen »voor de vervulling van burenplichten, marktgang e. d.'' Bij R. C. fabrikanten worden hier en daar ook nog uitbetaald de heilige dagen, waarop niet wordt gewerkt.

Terloops wordt in een paar reglementen nog wel vermeld, dat men een verlof »kan'' krijgen met behoud van loon, voor huwelijk, loting, schutterijdienst enz., doch bepaalde vacantiedagen, waarop men recht heeft, zijn er niet.

Ten besluite van deze opsomming vermeld ik nog, dat in 2 reglementen [1]) wordt medegedeeld, dat de arbeiders een *winstaandeel* ontvangen. Ditzelfde geschiedt volgens het schriftelijk arbeidscontract ook bij de firma Belderok en van Roo, die $\frac{1}{5}$ van de behaalde winst voor de arbeiders afzondert. [2])

---

[1]) v. Marken art. 55. Veluwe »Belooning van den arbeid'' laatste voorschrift.

[2]) Art. 13. Versl. Insp. 1897/98 bl. 216.

B. *Loonbetaling.*

Zelfs over den *tijd* van loonbetaling nemen niet meer dan 34 reglementen bepalingen op. Op 2 na, waar een tweewekelijksche uitbetaling geschiedt, wordt iedere week uitbetaald, en wel op de volgende dagen:

Op	Zaterdag	in	21	reglementen.
»	Vrijdag	»	4	»
»	Maandag	»	3	»
»	Woensdag	»	2	»
»	Donderdag	»	1	»

Waar geen weekloon of uurloon voorkomt wordt in enkele (5) gevallen bepaald, dat wekelijks een voorschot op stukwerk, dat nog niet gereed is, zal gegeven worden.

In 3 reglementen wordt bepaald, dat de uitbetaling in Nederlandsche Munt zal geschieden. [1]) Het reglement der Gastelsche suikerfabriek schrijft voor (§ 7), dat de betaling »in loonzakjes" geschiedt, waarop de geheele berekening van het loon duidelijk is uitgewerkt. Door de aanteekeningen op het loonzakje kan de werkman nauwkeurig nagaan, of de berekening van zijn loon door de beambten der fabriek juist is. Nog een ander voordeel van deze eenvoudige inrichting is, dat de ouders de aanteekeningen op het zakje slechts te

---

[1]) Verg. Enquête 1890 IIe Afd. Gelderland ben. den Rijn 5659: »Is uw loon bepaald in Duitsch of Hollandsch geld?" »Ik heb", antwoordde een arbeider, die 32 jaar op Vulkaansoord werkte, »11½ cent per uur, dus ik zou meenen in Hollandsch geld. Ik zou dan ook den patroon wel kunnen dwingen om in Hollandsch geld uit te betalen, maar als men dat de tweede keer probeerde, zou hij immers het recht hebben naar het deurgat te wijzen."

vergelijken hebben met den inhoud, om te weten of al het ontvangen geld door hun kind wordt afgedragen. In beide gevallen bewijzen de loonzakjes zeer groote diensten. [1])

Hier en daar zijn speciale voorschriften over het uitbetalen van loon aan minderjarigen. [2]) Zoo trof ik o.a. het volgend artikel aan:

»Art. 10. De wekelijksche uitbetaling geschiedt Donderdags of, deze dag feestdag zijnde, daags daarna. Het loon wordt aan minderjarigen zelf slechts dan afgedragen, als de ouders zulks toestaan.

Onder zekere omstandigheden kan ook het loon van meerderjarige werklieden, die in het ouderlijk huis wonen, direct aan vader of moeder of een door hen aan te wijzen persoon worden uitgekeerd."

Onder welke omstandigheden dit laatste kan geschieden, wordt niet gezegd. Bij de uitbetaling van het loon, heeft in den regel de inhouding of aftrek van boeten, premie's van fondsen, voorschotten, pendagen, schadevergoeding, enz. plaats. Somtijds wordt in de reglementen uitdrukkelijk bepaald, welke aftrekken slechts kunnen plaats hebben. [3])

Onder § 7 »straffen" worden nader de looninhoudingen als straffen of als schadevergoeding besproken, terwijl met enkele woorden over de premiën van fondsen en dergelijke instellingen in het belang der arbeiders wordt gesproken in § 10. Over andere loon-

---

[1]) Versl. Insp. 1894 bl. 139.

[2]) Zie o. a. »Bepalingen betreffende het uitbetalen van de loonen aan minderjarige werklieden in dienst der Machinefabriek der firma Gebr. Stork en Co." Insp. Versl. 1893 bl. 219 en 270/1.

[3]) b.v. v. Marken art. 50, Vlekke § 6, Regout art. 11.

inhoudingen hier nog een enkel woord. Vooreerst de waarborgsom, die aan den patroon vervalt, als de arbeider vóór den opzeggingstijd vertrekt (in den regel »pendagen" [1]) genoemd). In 3 reglementen wordt eenige weken een zeker gedeelte van het loon ingehouden: in het eerste *f* 2,50, in 10 wekelijksche termijnen van *f* 0,25; in het tweede 3 dagen loon, in 3 wekelijksche termijnen van 1 dag loon; in het derde: »indien de administrateur of fabriekschef cautiegeld noodig oordeelt 1 week loon in 20 wekelijksche termijnen van 5% loon." In een paar reglementen wordt de week, waarvan het loon wordt berekend, een paar dagen vóór den betalingsdag afgesloten, zoodat de arbeider 2 of 3 dagen loon te goed houdt, welke dan als waarborgsom dienst doen. Ten slotte vermeld ik nog, dat één ondernemer wekelijks 2% van het loon inhoudt. Deze som wordt met Kerstmis en Waalwijksche kermis weer gerestitueerd. »Wie binnen het jaar vertrekt, dat is voor den tijd dat de 2% wordt uitbetaald, verbeurt de 2%." De patroon tracht dus de arbeiders aan zich te binden gedurende een ½ jaar, door eenvoudig een gedeelte van hun loon achter te houden, dat zij tweemaal 's jaars kunnen krijgen!

Verplicht *sparen* trof ik alleen bij de firma v. Marken aan, waar in art. 50 wordt voorgeschreven, dat ieder minderjarig ongehuwd lid van het personeel, wiens loon gemiddeld meer dan *f* 6,— per week bedraagt, wekelijks 50% van het bedrag dat zijn loon *f* 6,— te

---

[1]) Een verklaring van het woord »pendagen" kon ik niet vinden. Vermoedelijk komt het van poena straf, ook wel »peen" of »pen" geschreven.

boven gaat bij de directie ter besparing moet storten. (In enkele gevallen zijn er uitzonderingen mogelijk.) In een ander reglement stond: »Jeugdige ongetrouwde arbeiders moeten er genoegen mede nemen, dat een deel van hun loon door de Directie ten hunnen name op de spaarbank te L. wordt geplaatst, indien de Directie dit wenschelijk acht." Wat is jeugdig? Welk deel? Welke spaarbank? Wie waarborgt die som? Alle vragen, die het reglement niet beantwoordt. Overigens wordt het sparen door meerdere patroons wel aangemoedigd, [1]) doch verplicht is het in geen ander reglement, dat ik heb gelezen. Voor 't verdere over het sparen verwijs ik naar § 10 van dit hoofdstuk.

In één onderneming merkte ik nog de volgende loonaftrek op:

»Art. 12. De patroon behoudt de vrije beschikking over 1 % van het weekloon, doch verbindt zich, die in het belang van het personeel te besteden."

Ten besluite van deze § vermeld ik als curiositeit nog een loonaftrek in een reglement van een sigarenfabriek, welk artikel evenwel niet meer van kracht is, daar het met inkt is doorgehaald in het mij door den patroon toegezonden exemplaar.

»Art. 6. Voor het gebruik en schoonhouden der privaten wordt door ieder werkman of jongen wekelijksch 1 cent betaald."

§ 5. Arbeidsduur.

Over den arbeidsduur wordt in het meerendeel der

---

[1]) De vakver. van textielarbeiders te Rotterdam deelde mij mede, dat een patroon deze spaarpenningen liet gebruiken door de arbeiders in tijden, dat hij minder loon uitbetaalde.

reglementen een en ander medegedeeld. Sommige maken er zich van af, door te bepalen, dat de werktijden »naar omstandigheden zullen worden geregeld", 't zij door den baas, 't zij door de Directie. Éen enkele maal las ik, dat dagelijks de werkuren voor den volgenden dag op een bord zouden bekend gemaakt worden. De meeste geven den normalen arbeidstijd op — dikwijls voor zomer en winter verschillend — er bijvoegende, dat deze bij gebleken behoeften door de directie kan worden gewijzigd. In zeer enkele reglementen ontmoet men een maximum aantal uren per week of per dag of een nauwkeurig aantal rusturen, dat op de werktijden moet volgen.

De middagschafttijd, waarin de arbeiders naar huis kunnen gaan om te eten, bedraagt in den regel 1½ uur. Meermalen vindt men evenwel over schafttijden niets bepaald, [1]) terwijl in 5 ondernemingen volgens de reglementen den geheelen dag — behoudens een korte schaft van ½ uur en ¼ uur — moet worden doorgewerkt. De kleine schafttijden varieeren van 10 minuten tot ½ uur. Een kort overzicht van den arbeidsduur, zooals die is geregeld in 50 reglementen komt hierop neer:

Arbeidstijd met inbegrip van schafttijden:

2	reglementen	met	14 uren.
7	»	»	13 »
3	»	»	12½ »
1	»	»	12¼ »
13	»	»	12 »

[1]) Eigenaardig is het voorschrift van een zeer groote papierfabriek. Bepaald wordt, dat men werkt van 6 u. 's m.—7 u. 's av. en de nachtploeg van 7 u. 's av.—6 u. 's m., »dit alles behoudens de bij de wet bepaalde schafttijden" (die de wet niet bepaalt!).

1	reglementen	met	$11\frac{3}{4}$	uren.
7	»	»	$11\frac{1}{2}$	»
4	»	»	11	»
1	»	»	$10\frac{3}{4}$	» [1])
2	»	»	$10\frac{1}{2}$	» [1])
1	»	»	$9\frac{3}{4}$	» [1])
1	»	»	$9\frac{1}{2}$	» [1])
7	»	naar omstandigheden.		

Arbeidstijd zonder middagschaft:

1	reglementen	met	13	uren.
2	»	»	$12\frac{1}{2}$	»
1	»	»	12	»
6	»	»	$11\frac{1}{2}$	»
7	»	»	11	»
2	»	»	$10\frac{3}{4}$	»
12	»	»	$10\frac{1}{2}$	»
8	»	»	10	»
1	»	»	$9\frac{3}{4}$	»
2	»	»	$9\frac{1}{2}$	»
1	»	»	9	»
7	»	naar omstandigheden.		

Middagschafttijd:

1	reglementen	van	2	uren.
20	»	»	$1\frac{1}{2}$	uur. [2])
1	»	»	$1\frac{1}{4}$	»
8	»	»	1	»
5	»	niets.		

---

[1]) In 4 van deze 5 ondernemingen wordt zonder middagschafttijd doorgewerkt.

[2]) Slechts een der reglementen schrijft in het reglement voor, dat de schafttijd ingevolge art. 57 der Kieswet verlengd wordt tot 2 uur, in geval van verkiezingen.

Zondagsarbeid komt als regel slechts voor bij de vervoerondernemingen, melkinrichtingen e.d. [1]) In 14 reglementen kan Zondagsarbeid slechts geëischt worden »bij hooge uitzonderingen", »overmacht", spoed, enz, in sommige R.C.-fabrieken »alleen met dispensatie der hooge geestelijkheid".

Nachtarbeid is in verschillende bedrijven — bakkerijen, papierfabrieken, metaalfabrieken e.a. — gewoonte. Waar dit niet het geval is, komt hij slechts »in dringende omstandigheden" voor.

Door *overwerk* kan in de meeste ondernemingen de arbeidsdag worden verlengd. In den regel is het »bij drukte in het bedrijf" of »bij uitzondering", zonder maximum, voorgeschreven. Overmacht of dringende omstandigheden zijn dan niet noodzakelijk. In enkele reglementen trof ik een maximum aan: in een reglement 1 à 2 uur per dag, in een ander 4 uur per dag en 8 uur per week, in 't derde 6 uur per dag en 12 uur per week, enz.

Over de *verlofdagen* is reeds een en ander in de vorige § vermeld, voorzoover deze nl. werden gegeven met behoud van loon. Over die, waarvoor geen loon wordt vergoed, spreken 23 reglementen. Meestal moet men aan den baas of patroon een dag te voren permissie vragen en »wettige redenen" kunnen aantoonen. In de textielfabrieken moet men dan nog een plaatsvervanger op eigen kosten aanwijzen, tenzij men daarvan wordt vrijgesteld. Deze verlofdagen moeten als

1) In één bakkerij heeft men slechts 2 Zondagen per jaar vrij af! »Ieder zal het recht hebben op twee vrije Zondagen per jaar, mits de aanvraag drie dagen van te voren is ingekomen bij den meester Bakker."

een gunst worden beschouwd, die men kan verzoeken, doch niet als een recht, dat men kan eischen. [1]) Bij sommige ondernemingen waren aparte verlof-reglementen, waarvan ik er een onder de Bijlagen (I) opneem.

§ 6. Verhouding in den dienst.

Daar de reglementen zich meer bezig houden met het geven van maatregelen ter verzekering van den goeden gang van zaken in het bedrijf, dan met eene omschrijving van de rechten en verplichtingen der contractanten, treft men uit den aard der zaak in alle reglementen zeer vele bepalingen aan over de tucht en discipline. Ja, er zijn reglementen, die enkel en alleen uit verbodsbepalingen bestaan met de daarbij behoorende straffen voor overtreding, zonder zelfs arbeidstijden, loonbetaling of opzegging te regelen.

Voorschriften over het *aangaan* van de fabriek worden in 22 reglementen gegeven. In den regel wordt een sein door fluit, klok of bel gegeven en mag men niet vóór den tijd binnen. In een fabriek moeten echter de arbeiders 10 minuten voor werktijd binnen zijn, terwijl voor liefhebbers de fabriek al een uur te voren wordt geopend! Het binnenkomen moet »ordelijk" geschieden en is »het maken van schandaal in den omtrek van de fabriek strafbaar." Vermoedelijk in het belang

---

[1]) Niet in alle ondernemingen wordt het den arbeider gemakkelijk gemaakt verlof te nemen. Zoo bepaalt o. a. een reglement: »Wanneer iemand verzuimt, ook na verkregen toestemming, mogen de verzuimde uren niet worden bijgewerkt in schafttijd, want daarvoor wordt niet betaald, slechts bij gegeven toestemming kan dat geschieden."

van de zedelijkheid, stond in een reglement, dat het vrouwelijk personeel 10 minuten na de mannen moest binnenkomen en 10 minuten eerder moest vertrekken.

In bijna alle grootere fabrieken treft men het zgn. »loodjesstelsel" aan, waarbij de arbeiders hun nummer op een groot bord moeten hangen of in een bus moeten werpen. Wie te laat komt, wordt gestraft. De straffen varieeren; soms een of meer waarschuwingen, in de meeste gevallen boeten of ontneming van de gelegenheid tot werken door wegzending gedurende een of meer schaften, soms ontslag. Op een paar na regelden alle reglementen dit onderwerp.

Over het *vertrek* vindt men weinig voorschriften. Verlaat men de fabriek door een andere, dan de hoofdpoort, dan is dit in 7 reglementen strafbaar; eveneens wordt tegen het te vroeg wegloopen in 22 gevallen met straf gedreigd. In 6 reglementen constateerde ik, dat door den portier iedereen kon worden onderzocht bij het verlaten van de fabriek, om diefstallen te kunnen ontdekken. Het verkeerde is, dat zulk een bevoegdheid aan een ambtenaar als de portier wordt gegeven, terwijl de arbeider(ster) deze vernederende handeling moet ondergaan, zonder dat althans eenigszins aannemelijk moet worden gemaakt, dat er een gegrond vermoeden bestaat, dat hij zich aan diefstal heeft schuldig gemaakt; bovendien is het bekend tot welke misbruiken op zedelijk gebied dergelijke practijken aanleiding hebben gegeven. Als een curiosum vermeld ik nog een artikel, dat vóór het vertrek bidden voorschrijft:

»Art. 50. 's Middags en 's avonds een half uur voor het naar huis gaan, zal er gebeden worden; het is

verboden onder het bidden naar buiten te gaan op boete van twee cents, alsook om tegen anderen te gaan praten."

Is eenmaal het werk begonnen, dan staat voorop, dat de arbeiders stipt de bevelen van hunne meerderen moeten opvolgen en dat de minste ongehoorzaamheid streng wordt gestraft. In 10 reglementen stond, dat de arbeiders recht hebben op »welwillende behandeling" van de bazen. Overigens zijn de reglementen gevuld met allerlei verbodsbepalingen, waarvan de meeste in de volgende § worden vermeld. In niet weinig reglementen treft men ook vele voorschriften van technischen aard aan, die ik hier verder onbesproken zal laten.

Nog een paar woorden over de verhouding van den baas tot de arbeiders. In zes reglementen is het aannemen of aanbieden van fooien of geschenken verboden. Een eenige bepaling is wel, dat een gewoon arbeider, wanneer hij voorgaat in gebed, daardoor gedurende dien tijd vanzelf den rang van meesterknecht — met diens bevoegdheid tot straffen dus — inneemt. Ten bewijze volgt hier 't artikel:

»Art. 4. Zij, die hun spijs in de werkplaats gebruiken, zullen onder het gebed, de dankzegging en lezing van een gedeelte des bijbels, zeer eerbiedig moeten zijn.

De ongeregelde zal gestraft worden.

De persoon met het bidden enz. belast, zal dien tijd als meesterknecht optreden."

Tot slot van deze § moet ik helaas nog stilstaan bij de meest demoraliseerende voorschriften, die ik aangetroffen heb. Zij betreffen de verhouding der arbeiders onderling en stellen een belooning op verraad. De

fabrikanten schijnen te denken, dat het doel hier de middelen heiligt. Zonder commentaar druk ik er eenige uit verschillende reglementen af:

»Art. 6, al. 3. Ook is het den werklieden, van des morgens vóór den aanvang tot des avonds, na het eindigen der werkuren, verboden zich te begeven in die kroegen, gelegen tusschen de Speldse- en Zwarte-Waterbruggen aan beide zijden, op een boete van vijftig cents, welke gelden zullen worden uitbetaald aan diengene, welke zulk een overtreding ter kennisse brengt van de Patroons". [1])

«Art. 9. Hij, die iemand aanwijst als zaken van de fabriek ontvreemd te hebben, ontvangt, zoodra hiervan wettig bewijs is geleverd, vijf en twintig gulden belooning".

»Art. XV. Zedelooze woorden en gesprekken zijn streng verboden. Wanneer iemand dit artikel overtreedt, zal voor de eerste keer een gulden boete zijn straf zijn, voor de volgende keeren het dubbele. Art. XVI Hij die eene overtreding van Art. XV aanbrengt, en kan bewijzen, ontvangt $^1/_2$ der boete van den overtreder."

»Art. 13. Ieder werkman is zedelijk verplicht tot handhaving van bovenstaand reglement en elke overtreding, die niet door de Heeren of den meesterknecht gezien wordt, bekend te maken."

§ 7. Straffen en strafbare feiten.

De soorten van straffen zijn legio. De meest voorkomende zijn geldstraffen en ontslag.

---

[1]) Patroons wordt met een hoofdletter P, werklieden met een kleine w gedrukt!

De eerste worden in verschillende vormen toegepast; in den regel worden de arbeiders voor een of ander vergrijp beboet; niet zelden echter — meestal wegens te laat komen — moeten zij een schaft, halven of heelen dag verzuimen, die dan niet wordt uitbetaald. Eigenlijk komt deze maatregel neer op een hooge boete. Verder komen geldstraffen voor in den vorm van inhouding van premie of verbeuren van loon. Een zeer harde straf — die de arbeider ook in zijn beurs voelt — is, dat de werkman, wanneer hij werk heeft geleverd (stukwerk), dat wordt afgekeurd, dit werk zonder vergoeding moet overmaken en dan bovendien nog een zelfde stuk, ook voor niets, als straf er bij moet maken; vooral is die straf hard, als men bedenkt, hoe vaak slechte materialen oorzaak zijn, dat het produkt niet uitvalt, zooals 't wezen moet [1]. Bovendien hebben de arbeiders geen waarborgen, dat het werk wordt afgekeurd, omdat het inderdaad slecht is; maar al te vaak komt het voor, dat door den baas wordt afgekeurd, omdat hij een arbeider wil »zoeken".

Van de 70 reglementen van particuliere ondernemingen, wordt in 6 reglementen volstrekt niet gezegd, welk soort van straffen zullen worden toegepast. Zoo heet het in een reglement: »verboden is, op een door de Directie te bepalen straf" en dan volgen 21

---

[1]) Een sterk staaltje hierover in een nettenfabriek vernam ik van een der leden van de K. v. A. Daar werd de arbeidster beboet met *f* 1.— per Kilo (de inkoopsprijs) vlas dat zij niet had verwerkt en dat als afval bleef liggen; dit was voor een groot deel gevolg van het slechte materiaal. De patroon verkocht evenwel deze afval voor *f* 0.60 per Kilo, zoodat hij daarop 60 % verdiende! Na klachten van de werklieden is dit stelsel thans afgeschaft.

overtredingen. In een ander reglement leest men: »De strengste disciplinaire maatregelen en als het gebeurt het ontslag wordt bevolen...." Waar wel de soort van straffen wordt aangegeven, komen, op 7 uitzonderingen na, boeten voor. Dikwijls is de hoogte aangegeven, terwijl bij recidive vaak progessief wordt gestraft. Een maximum van boeten per dag of per week komt slechts in een enkel reglement voor. Wel bepaalt een ander, dat het maximum der op te leggen boeten zal bedragen 5 uren loon. 2 reglementen geven een maximum aan, dat kan worden ingehouden bij veroorzaakte schade aan goederen; bij Regout (art. 11) $^1/_5$ mits het 't gevolg is van nalatigheid; in 't andere reglement bij ééne uitbetaling $^1/_{10}$ van het loon. In ongeveer 25% der reglementen staat, dat de hoogte der boete vooraf niet bepaald is [1]). Een paar artikelen citeer ik hier:

»Art. 13. De overtreding der artikelen, waarbij geen boete is genoemd, zal in den regel worden gestraft met ontslag of met eene zeer hooge boete."

»Art. 15. Alle omgang aan de fabriek tusschen jongens en meisjes is uitdrukkelijk verboden, op door den meesterknecht of de Heeren te bepalen boete."

»Art. 18. Indien eenige der voorgaande artikelen bij herhaling overtreden worden, zullen de boeten of straffen door de Heeren zelven bepaald worden."

Waar de boeten verboden zijn, worden deze door andere straffen vervangen. In twee reglementen volgt op iedere overtreding ontslag, in een dezer voorafge-

---

1) Verg. ook Enquête 1890 I Afd. ondersch. takken v. bedrijf 3407: »naar omstandigheden".

gaan door een waarschuwing. In andere gevallen treedt in de plaats der boete waarschuwing, verlaging in rang of stilstand bij verhooging, strafwerk of inhouding der premie. Waar dit laatste het geval is, komen dan toch eigenlijk boeten onder een anderen naam voor. Of ik tegen een arbeider zeg: »Gij komt te laat en nu beboet ik u met 10 cent, dat ik van uw loon afhoud" of dat ik zeg: »ik houd 10 cent in van uw (klassen) premie", in beide gevallen is het resultaat dat de arbeider, wegens het te laat komen, met 10 cent minder, dan hij verdiend, heeft naar huis gaat. Wanneer er dus in een reglement staat, dat boeten niet geheven worden of door patroons dit wordt medegedeeld, dan diene men dus na te gaan of niet andere geldstraffen eigenlijk op 't zelfde neerkomen!

De volgende soorten van straffen trof ik in de 75 reglementen aan:

1 waarschuwing in	9	regl.	
2 schriftelijke berisping in . .	2	»	(S.S. N.C.S)
3. uitsluiten v. d. gunst van vrij vervoer in	2	»	(»)
4. verlies v. vrije dagen of verlof	2	»	(»)
5. strafwerken in	3	»	
6. dubbel werk in.	1	»	
7. boeten in	65	»	
8. verbeuren van goederen in .	2	»	
9. inhouden van winstaandeel in	2	»	
10. » » premiën in . .	5	»	
11. » » loon in. . . .	44	»	
12. verzuimen in.	14	»	
13. verplaatsen met de kosten ten laste van den gestrafte in.	2	»	(»)

14. niet verhoogen in	4	reglementen
15. rangsverlaging in.	4	»
16. ontslag uit 't vaste personeel. .	5	»
17. ontslag in.	55	»
straffen niet bepaald in	6	»

De strafbare feiten zijn in vele reglementen wel aangeduid, doch het geschiedt soms zoo vaag, dat men nauwelijks kan weten, wat strafbaar is en wat niet. Eenige werkgevers geven zich in het geheel niet de moeite de strafbare feiten op te sommen. Zoo b.v. staat op een afzonderlijke bladzijde vóór een reglement: »Alhoewel het meerendeel der plichten aan de werklieden algemeen bekend is en geen nadere omschrijving behoeft en zoo ook niet alle straffen hier kunnen opgenoemd worden, die op het niet nakomen van deze verplichtingen volgen, zijn er eenige, waarop bijzonder de aandacht gevestigd wordt." Uit de verschillende reglementen citeer ik hier nog een paar voorbeelden. »Art. 4. Elke overtreding niet genoemd 5 cent." — »Art. 9*b*. Op het op ironische wijze lachen of plagen, waarop rechtstreeks geen strafbepaling gesteld kan worden, zal, indien voldoende gronden voor den patroon aanwezig zijn, art. 5 (d. i. boete of ontslag) toegepast kunnen worden."

Nog willekeuriger wordt de arbeider behandeld, als reeds op ieder order van den baas boete kan volgen: »Art. 19 al. 2. Ter zake van alle overtredingen van anderen aard, als gedrag tegen de ondergeschiktheid, wangedragingen in woord en daad enz. enz. kunnen door den onmiddellijken baas van den betrokken werkman, in overleg met den patroon of diens plaatsvervanger, boeten worden opgelegd tot een maximum van *f* 3,—."

Het aantal strafbare feiten is zeer groot. Het zou te veel plaats innemen al deze soorten te behandelen. Daarom volsta ik met een droge opsomming der verbodsbepalingen.

1.	medenemen van sterken drank	48 regl.
2.	rooken	43 »
3.	meebrengen van visch of fruit	5 »
4.	dronken op 't werk komen	26 »
5.	eten onder het werk	2 »
6.	spuwen . . . . ;	5 »
7.	vloeken en onzedelijke taal	19 »
8.	zingen, spreken, lezen, fluiten, zitten . .	24 »
9.	spelen en stoeien	12 »
10.	bedreigen en vechten, twisten	13 »
11.	kinderen slaan	1 »
12.	met kinderen onder 12 jaar werken . .	2 »
13.	bedriegen	9 »
14.	vreemdelingen in de fabriek brengen . .	17 »
15.	collecteeren	8 »
16.	opruien	1 »
17.	dobbelen	2 »
18.	niet bewaren van geheimen	2 »
19.	te laat komen	54 »
20.	te vroeg wegloopen	22 »
21.	onordelijk naar huis gaan	1 »
22.	zich begeven in andere localen	25 »
23.	leveren van slecht werk	20 »
24.	verzuimen	21 »
25.	stelen	18 »
26.	onbekwaamheid	4 »
27.	niet zorgen voor gereedschappen . . .	19 »
28.	licht uitdraaien of aan werktuigen komen	26 »

29.	verontreinigen van de fabriek	16 regl.
30.	niet behoorlijk doorwerken	6 »
31.	uitgaan door verkeerde poort	7 »
32.	niet ophangen van kleeren	6 »
33.	werken buiten de fabriek	8 »
34.	niet behoorlijk toezicht houden op derden	1 »
35.	geen werklijst inleveren	1 »
36.	voor zich zelf werken	3 »
37.	aanbieden van fooien	3 »
38.	plegen van onzedelijkheid	1 »
39.	onoplettendheid bij bidden	2 »
40.	niet naar catechisatie gaan als men verlof daarvoor gevraagd heeft	1 »
41.	ongewasschen op 't werk komen	3 »
42.	woonplaats niet opgeven	5 »
43.	oneerbiedigheid jegens koning	1 »
44.	zich niet terstond laten verbinden bij ongelukken	1 »
45.	niet opzeggen bij werk verlaten	1 »
46.	verliezen van contrôlenummer	10 »
47.	niet aangifte bij ziekten	25 »
48.	gevangenisstraf krijgen	1 »
49.	lampenglazen, ruiten etc. breken	13 »
50.	niet groeten [1]	1 »

Bijna alle strafbare feiten worden geacht de orde te verstoren of de discipline te ondermijnen. Toch treft men er meerdere feiten onder, die niet strafbaar zijn, omdat zij de orde storen, doch om andere redenen. Een voorbeeld hiervan is het verbod om te collecteeren. In de meeste reglementen komt geen absoluut verbod

[1]) Enquête 1890 III Afd. Amsterdam 338.

voor, dat desnoods zou verdedigd kunnen worden uit een disciplinair oogpunt; doch bijna altijd leest men: »Collecteeren in de fabriek zonder voorkennis en toestemming van de Directie is niet geoorloofd." Het verbod is er dus niet, omdat het collecteeren wanordelijkheid veroorzaakt; immers dan zou het een absoluut verbod moeten zijn. Daarom moet men wel aannemen, dat een werkgever een dergelijk voorschrift opneemt, om toezicht te kunnen houden op de handelingen van zijn arbeiders, en welke hij desnoods kan verbieden, indien ze hem onaangenaam zijn. Van deze bevoegdheid is door de Enschedeesche fabrikantenvereeniging, die dit voorschrift in haar reglement opgenomen heeft, bij de werkstaking-van Heek dan ook gebruik gemaakt.

Het spreekt van zelf, dat de dader strafbaar is; somtijds wordt de arbeider, die een overtreding gezien en deze niet bij den patroon heeft aangebracht, mede gestraft. Lastiger is het evenwel, wanneer de dader niet te vinden is, zooals bij het breken van ruiten, beschadigen van muren enz. het geval zal kunnen zijn. Sommige reglementen (11) stellen dan de arbeiders *collectief* aansprakelijk; [1]) een gemakkelijke regeling; of ze echter ook billijk kan genoemd worden, ik zou het betwijfelen. Één patroon neemt in dat geval de schadevergoeding uit het ziekenfonds: »art. 20. De kosten van schade, door de werklieden aan de fabriek toegebracht, zullen, zoo de dader niet mocht bekend worden, uit het ziekenfonds worden genomen."

---

[1]) Dit wordt ook vermeld in de Enquête 1890, I Afd. ondersch. takken v. bedrijf, 718, II Afd. Twente 1950. »Zij klikken nooit," zegt een fabrikant.

In 3 reglementen worden de arbeiders, die — zooals b.v. in sigaren- en aardewerkfabrieken — met jongens werken, aansprakelijk gesteld voor de overtredingen door de jongens bedreven.

Over het algemeen laten de reglementen er zich niet over uit, wie bevoegd is tot het opleggen van straffen.

In 7 reglementen wordt gezegd, dat alleen de patroon het *recht tot straffen* heeft, een enkele maal, nadat getuigen of de arbeider te zijner verdediging zijn gehoord. Acht reglementen verklaren ook de bazen gerechtigd om te straffen; [1]) soms wordt de baas bevoegd verklaard, niet alleen de boetebepaling toe te passen, maar ook tegelijkertijd binnen zekere grenzen de hoogte vast te stellen; zoo b.v. in een zwavelzuurfabriek: »art. 13. Elke overtreding van dit reglement of een gegeven order kan door den Baas, met een boete van ƒ0.25 tot ƒ1.— bestraft worden."

Nog verder gaat een reglement, dat zonder maximum bepaalt: »Het bedrag zal afhangen van het algemeen gedrag van den betreffenden persoon."

Een paar malen maakte ik kennis met een *Conduiteboek*, waarin alle straffen werden genoteerd met vermelding der redenen. Veelvuldige bestraffing heeft dan tengevolge, dat men bij slapte eerder wordt ontslagen of niet in de winst deelt.

Slechts eenmaal schrijft een reglement voor, dat van boeten »onmiddelijke *mededeeling* daarvan aan den betrokken persoon" moet geschieden.

---

[1]) Verg. Enquête 1890 I Afd.ondersch. takken van bedrijf 776 (baas beboet zonder onderzoek). II Afd. Twente 7015. Enquête 1887 No. 2289, 2390, 2425, 2680, 2843.

Tot vele onaangenaamheden wordt aanleiding gegeven, indien niet bekend is, *waar de boetegelden* en looninhoudingen *blijven*. [1]) Immers, indien de patroon deze gelden voor zich behoudt, krijgt hij er belang bij, dat zooveel mogelijk straffen worden toegepast. Omdat de schijn tegen hem is, verdenken dan vaak de arbeiders hem, dat hij onschuldigen straft om zichzelven ten hunnen koste te verrijken, 't geen kwaad bloed zet. Niettegenstaande zekerheid op dit punt dus zeer gewenscht is, — en dan ook door het meerendeel der ondernemers bepaald wordt waar deze gelden blijven — komt in ongeveer $^3/_{10}$ der reglementen, waar geldelijke bestraffingen bestaan (20 van de 67) geen voorschrift over dit onderwerp voor. [2]) Tot deze laatste rubriek behooren zelfs werkgevers, die nauwkeurig te werk gaan bij het vaststellen hunner reglementen, zoo b.v. Regout, v. Marken en de Werf-Conrad. Tevergeefs zoekt men er in, waar bij Regout de »loonafhoudingen ex art. 11, bij v. Marken »de tijdelijke derving van de klassenpremie'' van art. 20 en bij de Werf-Conrad de boeten blijven.

In 57 % der reglementen, die dan wel de *bestemming* dezer gelden aangeven, [3]) (24 van de 42) worden de boeten enz. — behalve die wegens schadevergoeding — gestort in het zieken-, pensioen- of ondersteunings-

---

[1]) Verg. Enquête 1890 I Afd. ondersch. takken van bedrijf 3585, 4522, 3406, 3590, 3672.

[2]) Op een der steenfabrieken in de nabijheid van Schoonhoven b.v. bestaat een boetestelsel onder de arbeiders, bekend onder den naam van »Sigarengeld voor den Baas en den Heer", terwijl niemand weet, waar de boetegelden blijven. Verg. ook verslag K. v. A. II, (1900) bl. 127.

[3]) Enquête 1890, III Afd. Amsterdam 338: baas ontvangt de boeten

fonds; in 2 reglementen in een »later op te richten fonds." In 8 ondernemingen worden de gelden in een bootepot bewaard en onder de werklieden (allen of de niet-gestraften), jaarlijks, op een door de Directie te bepalen datum, ook wel wekelijks verdeeld, 't zij in gelijke deelen, 't zij naar ieders verdienste, terwijl bij 1 patroon de boetegelden dienst doen, om de arbeiders den 2den Kerstdag, waarop zij geen loon ontvangen, uit te betalen. In de 7 andere reglementen treft men verschillende regelingen aan. Een patroon houdt de boeten zelf [1]) en bepaalt: »art. 21. De boeten worden door den Patroon volgens dit reglement opgelegd, en het bedrag daarvan van het wekelijksche loon afgehouden of daarvoor belast. Deze gelden zijn en blijven geheel het eigendom van den Patroon, als een tegemoetkoming in de hem toegebrachte schade voor verzuim als anderszins. Hij is dus niemand rekenschap verschuldigd, waartoe hij deze gelden bezigt, schoon hij zich voorbehoudt, die zooveel mogelijk tot weldadige doeleinden aan te wenden."

Een ander patroon deelt de boeten samen met de arbeiders. »art. 12. De boeten worden afzonderlijk beheerd, de helft ten voordeele van het personeel en de wederhelft ten voordeele der fabriek." Een zeer bijzondere bestemming hebben de boetegelden bij een derden ondernemer: »art. 33. De boetegelden zijn voor het onderwijs der arme kinderen van die Christelijke Scholen, waar de kinderen der knechts ter school gaan." In een geval komen de strafgelden ten goede aan de

[1]) Blijkens inlichtingen, die ik uit de Groninger Veenkoloniën kreeg, schijnen aldaar de boeten in den regel aan den patroon te blijven.

door den patroon opgerichte werkliedenvereeniging, waarvan ieder lid moet zijn, terwijl 3 reglementen, zonder de juiste bestemming aan te geven, bepalen, dat de boeten »in het belang der werklieden zullen worden aangewend."

Slechts in 3 reglementen komen voorschriften voor, om aan de arbeiders eenigszins *toezicht* te verleenen, dat de boeten etc. werkelijk voor de in het reglement bepaalde doeleinden worden besteed. Twee daarvan bepalen, dat aan het bestuur van het ziekenfonds maandelijks afschrift zal worden gezonden van de strafgelden, terwijl een reglement zegt: »art. V. De boeten worden van het weekloon afgehouden en opgeschreven op een lijst, die elken Zaterdag van 2 tot 4 ure 's middags voor ieder ter inzage ligt."

Een reglement voorziet in het geval, dat iemand onschuldig gestraft is en bepaalt: »art. XIV. Onschuldig geschorste of gestrafte personen zullen in de gelegenheid gesteld worden de schade door overwerk weder in te halen of zal het gestorte arbeidsloon weder vergoed worden."

Tot slot van deze § deel ik nog mede, dat bij een firma een stelsel van voorwaardelijke veroordeeling is ingevoerd voor het telaat komen. De boete wordt n.l. niet toegepast, indien de arbeider de eerstvolgende 3 maanden op tijd komt. Bij een bezoek aan deze fabriek deelde de Directeur mij mede, dat hij er zeer gunstige resultaten mede had bereikt.

§ 8. Beslissen van geschillen.

In overeenstemming met de opvatting dat de onder-

nemer heer en meester van de fabriek is, en geen derden in *zijn* zaken kan dulden, wordt in alle (29) reglementen op 2 na — behalve in coöperatieve arbeidersvereenigingen — de beslissing van geschillen aan de uitspraak van den patroon alleen opgedragen. [1]) Zelfs heeft bij den heer v. Marken het scheidsgerecht een zeer kortstondig bestaan gehad. In 1887 opgericht, is het voor het eerst in 1896 een beslissing opgedragen naar aanleiding van het ontslag van een ondermeester-machinist. Het was samengesteld uit een voorzitter, 2 patroons door de Directie benoemd en 2 werklieden door het personeel gekozen. Na meerdere openbare terechtzittingen werd de directie in het gelijk gesteld met 3 tegen 2 stemmen. [2]) Reeds vóór de behandeling was bij de verkiezing der werklieden-scheidsrechters onder het personeel twist en verdeeldheid ontstaan, die door de openbare behandeling van de zaak nog grooter werd. Terstond na de publicatie van het vonnis drong de heer v. Marken in »de Fabrieksbode" op verandering in de wijze van behandeling aan, in dien zin n.l. dat de terechtzittingen niet meer openbaar zouden zijn. (No. 14 en 15). Onmiddellijk daarop stierf de kort geleden ontslagen arbeider (No. 16). Toen nu aan zijn graf op weinig waardeerende wijze over de fabriek werd gesproken door twee leden van het personeel, werd plotseling, zelfs zonder dat de

---

[1]) Dat de arbeiders bang zijn om te reclameeren is overbekend. In de Enquête 1890 leest men daarover vele klachten: II Afd Twente 11061: de boete wordt bij beklag verhoogd. II Afd. Twente 1430: »beklag is een doodvonnis" enz,

[2]) Verg. De Fabrieksbode, 1896, 1, 2, 3, 4, 6, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23 en 35.

kern hierover werd gehoord, het scheidsgerecht opgeheven. (No. 17.) Volgens sommigen geschiedde dit zóó plotseling, omdat de Directie wilde beletten, dat de twee werklieden, die om hunne uitlatingen aan het graf van hun kameraad waren ontslagen (No. 18) zich op het scheidsgerecht zouden beroepen. (No. 25.) Toen ik bij de Directie hiernaar informeerde, werd dit verband ontkend. Op deze quaestie wil ik hier verder niet ingaan. Zij leert ons, dat aan een scheidsgerecht, zooals bij den heer v. Marken, in de practijk vele bezwaren zijn verbonden.

De waarborg voor deugdelijke rechtspraak — onpartijdigheid — ontbreekt, indien bij een gerezen geschil tusschen twee partijen, de beslissing door een der partijen geschiedt. Als men er de patroons naar vraagt, dan schijnt de tucht onvereenigbaar te zijn met behoorlijke rechtspraak of liever — want de patroons »spreken recht" — met rechtspraak door derden. Alsof de tucht zou lijden, indien de arbeiders zekerheid hebben, dat een onpartijdige rechter in geschillen uitspraak doet! Ik geloof juist het tegendeel. Behalve deze angst speelt de afkeer van bemoeiingen door derden met »hunne" zaken ook een overwegenden rol. Dit blijkt duidelijk uit de enquête, waar meerdere patroons liever niet wilden antwoorden. Nog bedenkelijker wordt het met de rechtspraak van den patroon, als de arbeider, wanneer hij met zijn baas een geschil heeft en zich bij den chef wil beklagen, dit door tusschenkomst van dien baas zelf moet doen, dus langs den hierarchieken weg. Men kan zich er een voorstelling van maken, waarop zoo'n rechtspraak uitloopt! Ook bemoeilijken enkele reglementen het persoonlijk verkeer met de

Directie; zoo b.v. »art. 4: Alle voorkomende geschillen moeten zooveel mogelijk met den afdeelingsbaas vereffend worden; alleen in de uiterste noodzakelijkheid heeft iedere werkman het recht dit geschil aan de beoordeeling van de Directie te onderwerpen." Daar staat tegenover dat meerdere patroons in hunne reglementen schrijven, dat de arbeiders »gaarne tot den fabrikant toegelaten worden" indien zij klachten hebben.

Een der beide werkgevers die — alleen in quaesties van ontslag — zelf niet in hoogste instantie beslist, bepaalt in zijn reglement »art. 20 al. 4: Alle te dezer zaken (d. i. ontslag) tusschen den patroon of zijnen vertegenwoordiger en de werklieden te rijzen geschillen, zullen in het hoogste ressort beslist worden door den kantonrechter of een door hem aan te wijzen persoon, en zulks zonder eenigen vorm van proces, anders dan dat partijen zich den dag, na van de wederpartij daartoe eene oproeping per geteekenden brief te hebben ontvangen, voor genoemden scheidsman hebben te vervoegen, aan wien zij hunne belangen mondeling zullen voordragen, en die zal hebben uitspraak te doen als goede mannen naar billijkheid".

De andere ondernemer — de Werf Conrad — bepaalt in art. 8, 9° dat, indien »een werkman een hem toevertrouwd stuk gereedschap breekt, dan zal door een Commissie van drie werklieden uit zijne afdeeling worden onderzocht of nalatigheid zijnerzijds, dan wel een ongeluk in het spel is. Bevindt de meerderheid van de Commissie, dat de werkman de schuld draagt, dan zal hij een door de Directie te bepalen gedeelte van de waarde van het gebrokene moeten vergoeden. Van de beslissing der Commissie kan de betrokken

werkman in beroep komen bij »de Kern", wier uitspraak beslissend is." Alleen een praejudicieel geschil wordt hier aan derden opgedragen, want over de opgelegde boete mag de Kern niet beslissen, evenmin over de 9 andere in art. 8 opgesomde strafbare handelingen.

In de Coöperatieve vereenigingen wordt de beslissing opgedragen òf aan het Bestuur, òf aan den Raad van Commissarissen, òf aan een scheidsgerecht (ontwerp-reglement van »De Toekomst" art. 40 vlg.).

In het stadium, waarin thans de arbeidersbeweging en -organisatie verkeeren, is het niet te verwonderen, dat, (waar de patroons veelal weigeren met arbeiders-organisaties — »derden" of »vreemden" zooals zij het van individueel standpunt noemen — over gerezen geschillen te onderhandelen) men in geen enkel reglement een erkenning der Vakvereeniging of van den Bestuurdersbond als vertegenwoordiger van de arbeiders aantreft. Binnen niet al te langen tijd zal dit echter wel veranderen. In alle deelen des lands vinden werkstakingen plaats, veelal een strijd om de erkenning der organisatie. [1]) Wordt deze strijd gewonnen, dan zal ook het reglement hiervan de sporen dragen.

§ 9. Verhouding buiten de fabriek.

In de voorgaande bladzijden werd een overzicht gegeven van de voorschriften, die in verband met de overeenkomst stonden of de verhouding van de arbeiders

---

[1]) Uit de vele voorbeelden herinnere men zich den strijd van den A. N. D. B. in 1902, de staking bij Van Gend en Loos te Rotterdam, in 't Havenbedrijf te A'dam, enz. enz.

in de fabriek betroffen. Thans volgt nog een uittreksel uit de reglementen, voor zoover zij regelingen inhouden, aangaande de verhouding van de arbeiders buiten de fabriek. M. i. behooren zij niet in een reglement te worden opgenomen; daarom behandel ik ze aan 't slot van dit hoofdstuk. Ze zijn evenwel de aandacht ten volle waard, want vele bepalingen zijn tegen de belangen der arbeiders gericht, werken de arbeidersorganisatie tegen, grijpen in het familieleven in en oefenen pressie uit op de staatkundige of godsdienstige opvattingen van den werkman.

Het *vereenigingsrecht* wordt direct in geen enkel reglement aangetast [1]) wel indirect; zelfs wordt in 3 reglementen bepaald, dat de baas »geen pressie mag uitoefenen op de godsdienstige, staatkundige [2]) of maatschappelijke vrijheid der arbeiders". Ieder evenwel, die met de arbeidersbeweging kennis maakt, weet, hoe inderdaad het vereenigingsrecht door de patroons wordt geschonden en hoe zij er op uit zijn, de vakvereenigingen, waarvan zij iets hebben te duchten, tegen te werken. Omdat de patroons dit in den regel ontkennen en andere motieven — slapte van werk, onbekwaamheid, brutaliteit, enz. enz. — voor het ontslag van de voormannen der vak- en politieke beweging opgeven, is

---

[1]) Desniettegenstaande leest men herhaaldelijk, dat de patroons het vereenigingsrecht aanranden, b.v. verslagen der Kamers van Arbeid 1899 (I) bl. 71, 1900 (II) bl. 216, 237, 1901 (III) bl. 377, 384. Het Volk 481, 540, 553, 574, 584, 601, 630, 706, 713, 720, 812. Samenwerking 19, II 4. De Vrije Socialist VI, 2.

[2]) Eenige fabrikanten uit Twente verklaarden bij de Enquête-1890 dat zij hunne arbeiders bij politieke verkiezingen »overhaalden" II Afd. Twente 1950, 2426.

het merkwaardig eens mede te deelen, wat ik dienaangaande uit den mond vernam van een der Directeuren van een der grootste fabrieken van ons land. Toen ik hem vroeg of hij wel eens arbeiders zonder reden ontsloeg, kreeg ik ten antwoord, dat »dit wel kon plaats hebben", doch dat hij 't »liever niet deed." Een van zijn arbeiders — een bekende figuur in de arbeidersbeweging — had hij ontslagen, omdat hij socialist [1]) was. Nu komt het wel meer voor en behoeft men zich daarover niet zoo te verwonderen, doch de manier, waarop het geschiedde, getuigt niet voor het karakter van den patroon. De arbeider in quaestie was een goed en bekwaam werkman, naar genoemde Directeur mij mededeelde, zoodat hij om die reden niet kon worden ontslagen; evenmin durfde hij hem weg te zenden om zijn sociaal-demokratische beginselen, een handelwijze, die afkeurenswaardig, doch althans eerlijk zou zijn geweest. En wat verzon men er nu op, om hem er uit te krijgen? Hij werd telkens aan minder loonend stukwerk gezet, zoodat spoedig zijn verdienste van *f* 2,20 per dag tot

---

[1]) Een paar antwoorden van de patroons, om te doen zien hoe men over socialisten denkt, vinden hier een plaats: »Wij wenschen te allen tijde een luiaard, een socialist, een godslasteraar, een dronkaard, die er mogelijk binnen geslopen konden zijn, op stel en sprong te ontslaan, wat met een contract wel niet mogelijk is." Een ander schrijft: »Geef gaarne toe, dat er een reglement moet zijn, vooral op fabrieken, waar men werklui heeft met socialistische ideeën, die kan men besmeren met boter en stroop er bijgeven en nog weten ze steeds wat te zeggen; dat daarvoor een Reglement bestaat, kan zeer nuttig zijn, hoewel bovengenoemde heeren toch steeds iets erop weten te vinden, evenals een oplichter of een smokkelaar om door de mazen der wet heen te gaan."

op de helft verminderde. Het spreekt van zelf, dat bedoelde arbeider zich over deze handelwijze gekrenkt gevoelde, te meer daar hij zeer goed wist en gevoelde, dat het er op aan werd gelegd, hem het leven onmogelijk te maken. Hij hield zich echter kalm, daar hij een gezin te onderhouden had. Toen op een zekeren dag de baas weer aanmerking maakte op zijn werk, liep de maat over; hij gaf een brutaal antwoord, waardoor de patroon zijn doel had bereikt; want de arbeider werd ontslagen.... wegens brutaliteit en verzet tegen zijn meerdere. [1])

In een reglement wordt voorgeschreven, dat de arbeiders lid moeten zijn van een door den patroon opgerichte vereeniging.

»Art. 12. De vaste werklieden maken deel uit eener werkliedenvereeniging, die voor doel heeft: de stoffelijke en zedelijke verbetering van hunnen toestand. Die vereeniging wordt beheerd door de Directie en vier bestuursleden, door de werklieden en een secretaris door de Directie aan te wijzen.

Een bijzonder reglement regelt den goeden gang der vereeniging.

Losse werklieden kunnen deel uitmaken der vereeniging, mits zich te schikken naar de door het reglement opgelegde voorwaarden." [2])

In een ander reglement is door de Directie een »Vernis- en Metaalbewerkersbond" opgericht, gesplitst in verschillende afdeelingen. »De deelname aan het Ziekenfonds is verplichtend.... Voor het overige is ieder vrij."

---

[1]) Ook de arbeider vertelde mij deze geschiedenis, die met de voorstelling van den patroon volkomen in overeenstemming was.

[2]) Ook »Het Volk" vermeldt het art. (No. 590, IIe blad).

In twee reglementen (S.S. en N.C.S.) wordt de vrijheid van *drukpers* aangetast in het volgende artikel:

»Art. 15*b*. Het is insgelijks verboden zich op onbetamelijke wijze in gesprekken of geschriften over het Bestuur der Maatschappij of hare belangen uit te laten."

Merkwaardig is het volgend artikel, dat doet denken aan de algemeene beginselen van de Staatsregeling van 1798:

»Art. 9. De werklieden zijn eerbied en gehoorzaamheid schuldig aan de Directie en dezes lasthebbers. Eerbied aan allen door de wet en de maatschappij erkende overheid en aan elk vreedzaam persoon. De bepaling strekt niet enkel binnen de grenzen der fabriek, maar ook daarbuiten."

Een ondernemer maakt onderscheid tusschen »socialistische gesprekken" en »socialistische liederen", die hij op één lijn stelt met »onzedelijke en geloof beschimpende liederen". »Art. 11. Het zingen van onzedelijke, socialistische en het geloof beschimpende liederen, benevens kwetsende taal over iemands godsdienst, zullen gestraft worden. Socialistische gesprekken zijn vrij voor een ieder der knechts."

Nog een paar artikelen citeer ik over dit onderwerp, het oordeel aan den lezer overlatende of dergelijke bepalingen in een arbeidsreglement thuis behooren.

»Art. 30. Zij, die de openbare macht tegenstaan of beleedigen en het vorstelijk Huis beleedigen, zullen gestraft worden."

»Art. 11. Den werkman wordt beleefd verzocht zich buiten de fabriek te gedragen zooals het betaamt; het ernstig in aanraking komen met de justitie kan aanleiding geven tot ontslag."

»Art. 8. Vloeken en spreken van onzedige taal of dubbelzinnige woorden zal, zoowel *buiten* als binnen de fabriek, ten strengste geweerd worden."

Sommige patroons gaan nog verder en bemoeien zich met de particuliere aangelegenheden hunner werklieden. Zoo verbieden 3 reglementen het arbeiden voor anderen; een ondernemer maakt den werkman bang, dat hij dan tegen de bestaande wetten des lands zou handelen! »Art. 13c. Hij, die zonder voorkennis van den Patroon, te huis werkzaamheden dit vak betreffende verricht, maakt zich schuldig, niet alleen tegenover de bestaande wetten des lands, maar zal door den Patroon beschouwd worden als zijne belangen niet te behartigen."

Een paar reglementen eischen, dat de arbeider buiten dienst »netjes gekleed" gaat, geen tapperij er op nahoudt, verlof vraagt om zich buiten de gemeente te begeven [1]) enz. Nog verder gaat een werkgever, die in zijn reglement schrijft: »Ongehuwde werklieden, die tegen den wil hunner ouders buiten het ouderlijk huis gaan wonen, kunnen onmiddellijk worden weggezonden." In 't reglement van Vlekke (§ 26) wordt deze macht ten minste nog beperkt tot »minderjarige" werklieden.

Ten slotte — en hiermede eindigt deze § — deel ik nog mede dat eenige patroons hun arbeiders verbieden bepaalde herbergen of in 't algemeen kroegen

[1]) Waartoe een dergelijke macht kan leiden, is in den laatsten tijd gebleken. De S. S. verbiedt, zoolang haar goeddunkt, haar personeel op vrije dagen zich van huis te begeven, teneinde vergaderingen te bezoeken. Alzoo een aanslag op de vrijheid van beweging.

te bezoeken. Hoezeer hun streven om den drankduivel te bestrijden moet worden toegejuicht, komt 't mij voor, dat op deze wijze 't gewenschte resultaat niet zal worden bereikt, omdat de arbeider op zulk een manier niet zedelijk overtuigd zal worden dat drinken van alkohol een slechte en nadeelige gewoonte is. Wanneer er op 't aanbrengen van overtredingen nog een premie wordt gesteld [1]), dan zijn deze maatregelen nog verwerpelijker, omdat zij tot allerlei misbruiken aanleiding geven. Ten bewijze citeer ik een artikel. »Het is verboden van af des morgens voor het begin tot des avonds na het eindigen van den werktijd de vier eerste herbergen rechts en de vier eerste herbergen links van de fabriek te bezoeken op straffe van vijftig cents boete of geheel ontslag met verlies van pendagen en $^1/_4$ inlage."

§ 10. Instellingen in het belang der arbeiders.

Aan het slot gekomen van de mededeelingen over de reglementen in particuliere ondernemingen, wil ik nog met enkele woorden melding maken over de z.g.n. »instellingen in het belang der arbeiders", een uitdrukking die, doelende op een gunst van de zijde van den werkgever, veel te ruim wordt opgevat; immers men rangschikt ziekenfondsen, ongevallenverzekering, pensioneering in deze categorie; ja zelfs worden arbeidsreglementen en fabrieksraden onder deze rubriek behandeld door de Inspecteurs van den Arbeid. Uitkeeringen wegens ziekte, ongevallen of ouderdom

---

[1]) Vergelijk bl. 102 en 103.

dienen eigenlijk onder de § loonberekening behandeld te worden, omdat zij deel uitmaken van de vergoeding die den arbeider voor zijne verdiensten gegeven wordt; zoo moet het arbeidsreglement een plaats maken bij de uiteenzetting van den vorm van het arbeidscontract en de fabrieksraad bij het sluiten van de overeenkomst besproken worden. Omdat evenwel een eeuw lang door de werkgevers als eenige vergoeding een zeker loon aan den arbeider is gegeven, meende men, dat men op deze wijze zijn verplichting uit het arbeidscontract nakwam, en beschouwde alles, wat meer werd gedaan, als welwillende gunst, waarop de arbeider geen recht heeft. Gelukkig daalt het aantal aanhangers van die leer en ziet men meer en meer in, dat het niet dan rechtvaardig en plicht is den arbeider ziekengeld, ongevallenuitkeering en pensioen te geven.

Ik kan geen volledig overzicht geven van hetgeen de ondernemers, van wie ik een reglement heb ontvangen, op dit gebied hebben opgericht, omdat vele patroons de bepalingen hierover in afzonderlijke reglementen hebben samengevoegd, die mij terecht niet zijn toegezonden, omdat ik daarnaar niet heb gevraagd. Ik onthoud mij derhalve van 't geven van algemeene conclusies, omdat deze den toestand voor de werkgevers te zwart zouden schilderen. Ik geef slechts weer, wat ik in de reglementen hier en daar over deze onderwerpen heb gelezen en stip een enkel goede en slechte bepaling er uit aan.

Ik heb den indruk gekregen, dat, zoo niet het meerendeel, dan toch zeer vele patroons hunne arbeiders in tijd van *ziekte* bijspringen, hetzij uit eigen beurs, hetzij uit een ziekenfonds, waaraan zij bijdragen.

Toch is er slechts één reglement — van de Coöperatieve Drukkerij Trio — dat van het juiste beginsel uitgaat, dat een gezin, waarvan het hoofd ziek is, eigenlijk meer noodig heeft, dan wanneer dit niet het geval is. In overeenstemming daarmede wordt aan het personeel 3 maanden vol loon betaald, terwijl Commissarissen en de Raad van Beheer, de vaste werklieden gehoord, dezen termijn kunnen verlengen; de arbeider heeft echter het recht uit een ander fonds nog geneesmiddelen en *f* 1,50 te trekken. [1]) Bij de firma v. Marken moet dit bedrag van de volle uitkeering, die zij gedurende 2 maanden geeft, worden afgetrokken en in de premie-spaarkas gestort worden. Voor het overige heeft men een regeling, die bij ieder ondernemer verschillend is; het loon varieert [2]) en ook de tijd, gedurende welken men ondersteund wordt. Soms is de regeling niet van willekeur vrij te pleiten. Zoo b.v. bepaalt een werkgever: »Art. 15. Ingeval van ziekte genieten de werklieden vanwege de firma gedurende eenigen tijd vergoeding, doch alleen zij, die getoond hebben ook de belangen der firma te willen behartigen. Op verlangen moet een ziektebewijs vanwege den dokter worden vertoond. Deze bepaling geldt alleen hen die van geen ziekenfonds ondersteuning genieten."

Eenige reglementen verklaren nog uitdrukkelijk, dat de arbeiders geen *recht* op deze uitkeering kunnen

---

[1]) Uit het verhoor van den Heer Spakler voor de Enquête-Commissio 3e afd. mag men opmaken, dat ook hij deze regeling goedkeurt (3e afd. Amsterdam, bl. 331, No. 5259).

[2]) Slechts één patroon keert vol loon uit gedurende 3 maanden, de 4e 3/4, m. de 5e m. 1/2, en de 6e m. 1/4.

doen gelden en dat de patroon die te allen tijde kan staken.

In de meeste ondernemingen, waar de patroon geen ziekengeld betaalt, bestaan fondsen, beurzen of kassen, bestemd om de arbeiders in moeilijken tijd te hulp te komen. Er waren 18 reglementen, waarin werd voorgeschreven, dat de boeten ten goede kwamen aan het ziekenfonds, zoodat implicite het bestaan van zulk een instelling bleek, of waarin alleen stond, dat men lid moest zijn. Er werd zelfs niet verwezen naar een afzonderlijk reglement of een bepaling over 't te storten percentage van het loon vermeld. In de andere reglementen (12) werd de zaak geregeld of een apart reglement geëischt, dat mij dan soms mede is toegezonden.

Het is regel, dat de arbeiders zelf alles geheel en al bekostigen. De bijdragen van den patroon bestaan dan in 't afstaan van boeten en 't kosteloos administreeren van het fonds. Een enkele maal stort de patroon een som, en verklaart zich bereid het ontbrekende bij te passen of voor te schieten; daarentegen bepaalt een reglement, dat, indien »het ongeluk mocht willen, dat er zoovele zieken waren, dat men niet in staat zoude zijn het voorgemelde geld per week te betalen, de ziek zijnde personen tevreden moeten zijn met de wekelijksche opbrengst, die alsdan per klas zal verdeeld worden." De premie bedraagt in den regel 1 à 2 %, de uitkeering $^1/_2$ weekloon en de tijd, gedurende welke men ondersteund wordt, 13 weken.

Zeer merkwaardig mag het wel heeten dat de ondernemer, die in zijn arbeidsreglement zegt, [1]) dat uit het

---

[1]) Zie het artikel bl. 110.

ziekenfonds schadevergoeding zal worden genomen, zoo de dader niet te vinden is, in zijn ziekenreglement bepaalt »art. 14. Gelden van het Fonds zullen tot geen ander doel kunnen worden aangewend, dan tot ondersteuning der zieken!"

Over het algemeen is het beheer van het fonds opgedragen aan een bestuur uit arbeiders bestaande; tegelijkertijd verzekeren sommige werkgevers zich evenwel 't recht »om de statuten naar goedvinden te veranderen of te wijzigen." De terugbetaling van gestorte premiën heeft bij den eenen wel bij den anderen werkgever niet plaats. Een maakt onderscheid of men uit eigen beweging vertrekt, waardoor men niets ontvangt, dan wel of men ontslagen wordt; men ontvangt dan de premie der laatste 12 maanden terug mits dit ontslag geen gevolg van oneerlijkheid of zedeloosheid is geweest. Ten slotte vermeld ik nog, dat de fabrikantenvereeniging te Enschede een algemeen Ziekenfonds voor Enschede en Lonneker heeft opgericht, waarin ieder arbeider zijn premiën moet storten.

Verder deel ik nog mede, dat 5 werkgevers, volgens de mij toegezonden reglementen, hun arbeiders een *pensioen* geven, meerdere ziekenfondsen, bij overlijden van den man aan de weduwe een uitkeering doen, de firma v. Marken als gunst weduwen pensioneert, in verschillende reglementen ongevallenrenten worden verleend, enz. Ook worden hier en daar Spaarkassen opgericht, die somtijds verplicht zijn. Zoo houdt een ondernemer van alle werklieden, die meer dan *f* 5,— verdienen 3 % van het loon in »om in tijden van minder loon te kunnen suppleeren." Wil ik niet onvolledig alles uit de reglementen mededeelen, dan dient

nog vermeld te worden, dat sommige werkgevers een en ander over schaftlokalen, leesbibliotheken, muziek en zang, gymnastiek, zwemonderwijs, koffiewater, vrij rooken enz. voorschrijven. Daar een beschrijving van al deze inrichtingen buiten het bestek van mijn proefschrift ligt, ga ik er niet verder op in. [1])

Afdeeling IV. — De Reglementen in de ondernemingen door de overheid geëxploiteerd.

Reeds deelde ik mede, dat een afzonderlijk overzicht gegeven zou worden van de reglementen voor de werklieden, verbonden aan ondernemingen door publiekrechterlijke lichamen geëxploiteerd (gemeenten). Deze werklieden staan tot hun werkgever (de gemeente) in eenigszins andere verhouding dan de arbeiders tot een particulier patroon, want zij zijn ambtenaren, belast met het vervullen van werkzaamheden in het algemeen belang. Of men hetzelfde kan zeggen van werklieden in dienst van geconcessioneerde bedrijven is een quaestie, die in den laatsten tijd vele pennen in beweging heeft gebracht. Naar aanleiding van de staking door het spoorwegpersoneel toch werd beweerd — en niet ten onrechte — dat de spoorwegmaatschappijen ondernemingen zijn, die een bedrijf uitoefenen, dat ten algemeene nutte strekt, en dat om die reden de spoorwegarbeiders in sommige opzichten met de staatsambtenaren gelijkgesteld dienen te worden. Ik heb evenwel

[1]) Zie hiervoor het proefschrift van J. C. Eringaard.

de reglementen der spoorwegmaatschappijen besproken onder Afdeeling III, omdat wij zoover nog niet zijn.

Hoewel ik aan de Directeuren van de gasfabrieken, gemeentewerken etc. van alle grootere gemeenten een verzoek richtte, mij inlichtingen te willen verschaffen over de regeling der arbeidsverhoudingen in de gemeentebedrijven, waren de resultaten matig. Mededeelingen werden mij verstrekt over den toestand in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Arnhem, Leiden, Zaandam, Delft, Dordrecht, Leeuwarden, Hilversum en Amersfoort. Mijne gegevens werden evenwel belangrijk aangevuld door de resultaten van de enquête, die de landelijke bond van gemeentewerklieden in het begin van 1902 heeft gehouden [1]), zoodat ik bovendien werd ingelicht omtrent den toestand in Deventer, Enschede, Groningen, Haarlem, Helder, Kampen, Maastricht, Middelburg, Schiedam, Zutfen en Zwolle.

In de *gemeentewet* vindt men enkele voorschriften over het benoemen, ontslaan, bezoldigen en schorsen van gemeenteambtenaren en bedienden. De wet spreekt niet van »werklieden", derhalve is het de vraag of zij begrepen worden onder de uitdrukking »ambtenaren en bedienden", en of de bepalingen van de gemeentewet ook op hen van toepassing zijn.

Welke zijn nu die voorschriften?

In de eerste plaats art. 145: »Hij (de Raad) benoemt en ontslaat alle gemeenteambtenaren en bedienden,

---

[1]) In 3 plano vellen (Algemeene Voorwaarden, Werktijden en Loonen) zijn deze resultaten uitgegeven. Verg. een uittreksel Soc. Wkbl. 1902, bl. 245, 80, 95, 312. De gegevens zijn evenwel niet geheel volledig en soms een enkele maal onjuist.

wier benoeming niet bij deze wet of de plaatselijke verordeningen aan anderen is opgedragen."

Het schijnt de bedoeling van de regeering te zijn geweest, om de benoeming van inferieure ambtenaren op te dragen aan Burgemeester en Wethouders [1]; doch de wet laat ook toe, dat het door anderen, b.v. Commissie van Bijstand [2]) of Directeur geschiedt.

Vervolgens art. 179*q*: »het schorsen van alle uit de gemeentekas bezoldigde ambtenaren, welker schorsing niet aan anderen is opgedragen." Aangezien in dit artikel alleen van »ambtenaren" wordt gesproken, en in art. 145 en 136 van »ambtenaren en bedienden", zou men met recht kunnen beweren, dat dit artikel in geen geval van toepassing is op de werklieden; immers volgens art. 145 kan het recht van ontslag bij plaatselijke verordening worden opgedragen aan den Directeur of de Commissie van Bijstand; het schorsen — het mindere — evenwel niet, want de uitzonderingen op art. 179*q* kunnen volgens Mr. Oppenheim alleen door de wet worden gemaakt. Was nu art. 179*q* ook toepasselijk op werklieden, dan zou men tot de ongerijmde conclusie moeten komen, dat de Directenr kan ontslaan, doch niet kan schorsen.

Ten slotte art. 136: »De raad regelt de bezoldigingen van alle plaatselijke ambtenaren en bedienden, zoover de regeling niet aan Gedeputeerde Staten is opgedragen."

Het is vreemd, dat, niettegenstaande art. 136 voorschrijft, dat de gemeenteraad de bezoldiging moet

---

[1]) Oppenheim, bl, 215.

[2]) Dezelfde, bl. 575.

vaststellen der bedienden, dit slechts in 5 gemeenten (Zaandam, Amersfoort, Arnhem, Haarlem, Deventer en Leiden) aldus geschiedt.

Men zou derhalve den gemeenteraad, die de bezoldiging niet zelf regelt, van plichtsverzuim moeten beschuldigen, tenzij men wil beweren, dat noch art. 145 noch art. 136 het oog heeft op werklieden in gemeentebedrijven. Aangevoerd zou kunnen worden, dat de gemeentewetgever in 1851 geen idee er van heeft gehad, dat de gemeente eenmaal tot de grootste werkgevers zou behooren, en daarom niet heeft voorgeschreven, dat de raad verplicht zou zijn, de rechten en plichten der werklieden tegenover het gemeentebestuur bij plaatselijke verordening te regelen.

Het is bekend, dat meer en meer in de grootere gemeenten de wenschelijkheid erkend wordt, bij plaatselijke verordening de rechtspositie der gemeentewerklieden te regelen. In werkliedenvergaderingen worden ten gunste van een dergelijk instituut, moties aangenomen; besturen van vakvereenigingen bepleiten in conferenties met het gemeentebestuur de wenschelijkheid; door gemeenteraadsleden wordt op regeling aangedrongen, kortom op allerlei wijzen wordt de wensch van een dergelijke regeling geuit.

Nadat Amsterdam het voorbeeld heeft gegeven met het 1 Januari 1897 in werking getreden »Reglement voor de werklieden en daarmede gelijkgestelden in dienst der Gemeente'', Hilversum in 1898 en Arnhem in 1902 is gevolgd, is het onderwerp in verschillende andere gemeenten aan de orde gesteld.

In *Rotterdam* werd door B. en W. in de memorie van antwoord op de begrooting van 1903 toegezegd »het

in behandeling brengen van het voorstel van de heeren van der Pols en de Klerk, strekkende tot het in het leven roepen eener verordening, waarbij de rechtspositie der arbeiders geregeld wordt." [1])

In *'s Gravenhage* is ook de quaestie aan de orde gesteld door de indiening van een motie door den Heer de Wilde, die 25 Februari en 11 Maart 1902 is behandeld. [2]) De Wethouder van Openbare Werken kon zich met het denkbeeld niet vereenigen, omdat de verhouding thans zoo uitmuntend was en hij van een verordening nadeel vreesde. Terecht merkt hiertegenover de verslaggever van het Vaderland op: »of, als die verhouding inderdaad zoo goed is, de consolidatie daarvan door een verordening, die tevens een waarborg oplevert tegen willekeur, niet eerder tot verbetering van verhoudingen leiden zal?"

In *Haarlem* woonde ik de zitting van 25 Juni 1902 bij, waarin de Heer Hugenholtz breedvoerig een voorstel verdedigde, om een commissie te benoemen tot het ontwerpen van een contract. Nadat de Burgemeester zonder opgave van redenen zich tegen dit denkbeeld verklaarde, verwierp de Raad het voorstel met 13 tegen 11 stemmen. [3]) In de zitting van 14 Januari 1903 deelde evenwel de Burgemeester mede, dat nog dit jaar een voorstel omtrent een arbeidscontract zou worden ingediend. [4])

Zoo werd ook in de zitting van den gemeenteraad

---

1) N. Rott. Cour. 23 Oct. 1902.
2) Het Vaderland II 26 Febr. 1902, II 12 Maart 1902.
3) Het Volk No. 673.
4) N. Rott. Cour. 15 Jan. 1902 I B.

van *Leeuwarden* van 11 Februari 1902 [1]) een motie aangenomen, waarin B. en W. uitgenoodigd werden een regeling te ontwerpen.

Ten slotte vermeld ik nog, dat in *Groningen* eveneens het reglement aan de orde is gesteld. In de zitting van 5 Juli 1902 [2]) werd door B. en W. voorgesteld hen te machtigen tot het samenstellen van een reglement, nadat de adviezen van de verschillende Commissies van Bijstand waren ingewonnen.

In *Utrecht* treft men ook een arbeidsreglement aan, dat echter niet door den Gemeenteraad, doch door B. en W. is vastgesteld, met uitzondering van het ontslag, dat bij plaatselijke verordening (6 Febr. 1902) is geregeld. Deze plaatselijke verordening is op alle ambtenaren, beambten en werklieden toepasselijk, het reglement alleen op werklieden. Ter uitvoering van het reglement van 12 April 1901 zijn door B. en W. 3 verordeningen in het leven geroepen, regelende loon en werktijd (30 Augustus 1901), verlof [3]) (13 April en 4 Sept. 1900) en ziekte [3]) (13 April 1900).

De andere reglementen, die ik ontving, zijn van Leeuwarden (vastgesteld door B. en W.), Leiden (Commissie van fabricage), Delft (Gemeente-architect), Zaandam (Gasfabriek) en Dordrecht (gasfabriek).

In particuliere ondernemingen wordt de positie der arbeiders niet altijd verbeterd door het uitvaardigen van een reglement, omdat het vaak dient om meerdere

---

1) Verslag van de handelingen van den gemeenteraad van Leeuwarden 1902, bl. 14—19.

2) Verslag bl. 459—462, waar ook de adressen zijn afgedrukt.

3) Deze verordeningen werden reeds in het oude reglement van 9 Juni 1899 geëischt.

verbodsbepalingen in 't leven te roepen. In de gemeentelijke bedrijven is dit anders. Vergelijkt men b.v. de rechtspositie der werklieden van Amsterdam, Arnhem, Utrecht e. d. met die te Maastricht, Haarlem of 's Gravenhage, dan ziet men met één oogopslag van hoeveel belang een werkliedenreglement, door den raad vastgesteld, is; immers de arbeidsvoorwaarden worden dan uitvoerig in openbare zitting behandeld, zoodat de pers en publieke opinie tegen al te onbillijke voorschriften waken kunnen.

Hoewel reeds is vermeld door welk College de door mij ontvangen reglementen zijn vastgesteld, wil ik nog een paar opmerkingen maken over de wijze van *voorbereiding* in Amsterdam en in Arnhem. In de hoofdstad [1]) werd het reglement ontworpen door de »Commissie in zake loon en arbeidsduur" en ingediend Januari 1894; de werklieden waren niet gehoord omdat, zooals een der leden opmerkte »de werklieden noch in het algemeen, noch bij de bijzondere takken van dienst genoegzaam georganiseerd en ontwikkeld zijn om met vrucht eenige voorlichting van hen te mogen verwachten." Na de beslissing in zake het scheidsgerecht werd het nogmaals in handen der Commissie gesteld en ten slotte, 28 November 1894, aangenomen. Alvorens het reglement in werking kon treden, moesten door B. en W. »Speciale Voorschriften" worden vastgesteld, hetgeen 15 Oct. 1896 geschiedde, zoodat het reglement 1 Jan.

1) De gewisselde stukken zijn te vinden in het Gemeenteblad, afd. I, 1894, No. 166 en 305, verslagen van de raadszitting van 6, 7, 9 Juni 21 en 28 Nov. 1894, Gemeenteblad I afd. 1901 No. 884, adres Bond Gem. Werklieden, 1903 bijl. B, 7 Febr. 1903 No. 147 (ontwerp Commissie van hoofdambtenaren).

1897 in werking trad. Dit reglement voldeed niet, voornamelijk, omdat de positie der losse werklieden niet was geregeld en geen straffen voor kleine vergrijpen waren opgenomen, waardoor deze ongestraft bleven. Daarom werd, nadat eenige wijzigingen hadden plaats gegrepen [1]) en de Centralen Gemeentewerkliedenbond in een adres van 3 Sept. 1900 den Raad op verschillende bezwaren had gewezen, [2]) bij besluit van Burgemeester en Wethouders van 23 Mei 1901 (No. 10037) een Commissie van hoofden der verschillende dienstvakken benoemd, om B. en W. van advies te dienen. Na ook de werklieden gehoord te hebben, van elken tak van dienst twee, en bovendien het Bestuur van den Centralen Gemeentewerkliedenbond en R.-C. Volksbond, werd door deze Commissie aan B. en W. op 10 Januari 1903 een Concept-reglement aangeboden, vergezeld van een uitvoerige memorie van toelichting.

Ook aan de vaststelling van het Arnhemsche reglement is veel zorg besteed. Het initiatief is uitgegaan van den Directeur der gemeentewerken Tellegen, die 4 Sept. 1900 een ontwerp-reglement, vergezeld van een nota en 10 bijlagen, aan B. en W. toezond, als resultaat van de hem door dat College verstrekte opdracht. In deze nota (mem. v. toel.) deelt hij mede, dat het voor de hand lag, met de geschiedenis van het Amsterdamsche Reglement rekening te houden, 't geen dan ook geschied is, in die mate zelfs, dat bij elk artikel dat van Amsterdam is afgedrukt en vergeleken. De grief,

---

1) 29 Jan. 1898, 29 Nov. 1899, 9 Mei 1900, 23 Aug. 1901.

2) Zie het praeadvies van B. en W. van 9 Sept. 1901, Gemeentebl. afd. I, No. 884, bl. 1525.

die de ontwerper tegen het Amsterdamsche reglement had, bestond hierin, dat dit aan onvolledigheid mank ging, reden, waarom hij »menige in de speciale voorschriften voorkomende bepaling naar het Ontwerp-Reglement overbracht."

Over dit ontwerp werden de adviezen ingewonnen der 3 directeuren en van de Besturen der beide Gemeentewerklieden-Bonden. Na deze voorbereiding werd 8 April 1902 door B. en W. een ontwerp met memorie van toelichting bij den Raad ingediend, dat in belangrijke opzichten van het ontwerp—Tellegen afweek (o. a. geen scheidsgerecht). In de zitting van 28 en 29 Mei, 9 Juni en 19 Juli 1902 werd het behandeld en aangenomen, terwijl bij Raadsbesluit van 1 Nov. 1902 werd bepaald, dat het 1 Dec. 1902 in werking zou treden. [1])

Aangezien de groote gemeenten tegenwoordig vele bedrijven van uiteenloopenden aard exploiteeren, rijst de vraag vanzelf, welk *karakter* aan het werkliedenreglement moet worden gegeven. Zal het zijn een reglement — zoo vroeg zich de Amsterdamsche commissie van hoofdambtenaren af — »dat gelden kan als grondwet voor de speciale voorschriften, en waarin dus slechts zoude voorgeschreven worden, over welke onderwerpen bepalingen gemaakt moesten worden, terwijl in de speciale voorschriften zelf deze onderwerpen voor elken tak van dienst zouden worden uitgewerkt, dan wel of in het reglement al die bepalingen zouden worden opgenomen, die gelijkelijk op alle diensttakken toepasselijk moesten worden verklaard

1) Verg. de handelingen van den gemeenteraad 1902, bl. 643—783, 787—878.

terwijl de speciale voorschriften slechts die zaken zouden regelen, die voor elken diensttak verschillend zijn." [1])

In het bestaande reglement van *Amsterdam* wordt het eerste stelsel gehuldigd: in het ontwerp—1903 het laatste: »De Commissie is van oordeel, dat het een eerste beginsel van het nieuwe reglement moet zijn, dat alle werklieden der Gemeente in alle punten, waarin dat mogelijk is, gelijkelijk behandeld worden. Een ongelijke behandeling toch is niet bevorderlijk voor den goeden geest onder die werklieden, die naar hun meening bij anderen achterstaan. Laat het reglement het meeste over aan de speciale voorschriften, dan blijft de kans bestaan, dat evenals thans de gelijkheid niet wordt verkregen."

In *Arnhem* wordt het midden hiertusschen gehouden. [2]) Het is uitgebreider dan het bestaande reglement van Amsterdam, doch neemt geen voorschriften op over pensioen, loonklassen, etc., verwijst daarvoor naar Instructies van B. en W. Hetzelfde is het geval met de »verordening, [3]) regelende den rang, het getal, de bezoldiging en de wijze van benoeming van den hoofdambtenaar, de ambtenaren, den beambte en de bedienden van de gasfabriek" der gemeente *Zaandam*, waarin art. 8 en 11 bijna alles ter regeling aan B. en W. opdragen.

In *Utrecht* zijn ook vele voorschriften, die in het reglement op zijn plaats zouden zijn, opgenomen in de

---

1) Memorie van toelichting bl. 26.

2) De Burgemeester van Arnhem schijnt het reglement evenwel als een grondwet te beschouwen (zie zijn opmerking, verhand. 1902, bl. 699).

3) Vastgesteld 27 Oct. 1898 gew. 29 Dec. d.a.v. en 25 Oct. 1900.

speciale instructies (loon, werktijd, verlof, ziekengeld.

De *wijze van bekendmaken* laat veel te wenschen over. Somtijds ontvangen de arbeiders een exemplaar (Amsterdam, Utrecht, Leiden en Hilversum) en moeten het onderteekenen, waarbij zij zich dan bij voorbaat ook voor wijziging verbinden. In het ontwerp—1903 (Amsterdam) [1]) wordt door art. 4 bepaald dat »een exemplaar steeds duidelijk zichtbaar en leesbaar opgehangen is op de plaatsen waar hij (d. i. de Directeur) zulks doelmatig acht."

Er bestaat verschil van meening over de vraag of het reglement alleen voor »werklieden" of ook *voor ambtenaren* moet gelden. Waar de scheidslijn tusschen ambtenaren, beambten en werklieden steeds meer en meer verflauwt, verliest een afzonderlijk reglement meer en meer zijn reden van bestaan. Een proef van gemeenschappelijke regeling van het arbeidscontract neemt het ontwerp—Drucker (zie ook v. Marken, S.S., gasfabriek Zaandam, ontslagregeling Utrecht). De Burgemeester van Amsterdam echter verkondigde in 1894 de meening, dat er groot verschil in positie is tusschen ambtenaren en werklieden, wijl de ambtenaren (en beambten) in een publiekrechtelijke, de werklieden in een privaatrechtelijke verhouding tot de gemeente staan en dit verschil een gemeenschappelijke regeling belet. [2]) Terecht merkt Tellegen hiertegenover op, dat de gemeenteraad bij het vaststellen der Pensioenverordening, die de werklieden tot ambtenaren stempelt, het bewijs heeft gegeven het bestaan van dit

---

[1]) Verder geciteerd als (A).

[2]) Bijlage B. Raadszitting 6 Juni 1894, bl. 558, 561.

beletsel niet te erkennen. De ambtenaren zouden bij een dergelijke regeling gebaat zijn, omdat een regeling van hun rechtspositie niet overbodig zou zijn. Over het algemeen vindt alleen de regeling van de rechtsverhoudingen der »vaste" werklieden plaats; als criterium wordt dan genomen het verdienen van uur- of weekloon en vaste aanstelling. Alleen Arnhem en ontwerp—1903 (A) regelen ook de positie der »losse" werklieden, mits zij niet voor zeer korten tijd, b.v. sneeuwopruimen, worden in dienst genomen.

Met het oog op de pensioenregeling worden gewoonlijk geen arbeiders aangenomen boven een zekeren *leeftijd:* 30 jaar (Hilversum en Leeuwarden), 35 jaar (Amsterdam, Arnhem, Utrecht). Bovendien wordt dan nog geneeskundig onderzoek geeischt en in Arnhem ingezetenschap en zedelijk gedrag. Een minimumleeftijd bestaat in Utrecht van 23 jaar, in Arnhem 20 jaar (tijd. 18 j.) en in ontwerp—1903 (A) 21 jaar. (tijd. 20 j.)

De *aanstelling* is zeer uiteenloopend geregeld. Losse werklieden worden meestal door den Directeur aangenomen, vaste werklieden aangesteld door Burgemeester en Wethouders zonder of op voordracht van den Directeur (Amersfoort, Amsterdam, Arnhem, Dordrecht, Deventer, Groningen, Hilversum, Leeuwarden, Zaandam, Zutfen, Zwolle), de Commissie van Bijstand (Delft, Enschede, Leiden, Schiedam), den Directeur (Kampen, Middelburg, Utrecht) of een hoofdopzichter (Haarlem, Maastricht, Rotterdam).

Bij het indiensttreden krijgt de werkman een aanstelling of een dienstboekje, waarin wordt vermeld welke werkzaamheden hij heeft te verrichten en tegen hoeveel loon. De Centr. Bond van Gem. werklieden

merkte in haar adres van 3 Sept. 1900, I op: »De werklieden zouden wenschen, dat in die akte uitdrukkelijk vermeld werd, in welke qualiteit zij worden aangesteld en tegen welk loon, en dat, indien hunne positie later verandering ondergaat, die verandering op de akte van aanstelling werd aangeteekend. In het algemeen is het voor de werklieden van belang, dat zij door een dergelijk stuk kunnen aantoonen, niet alleen wat zij waren, toen zij in dienst der Gemeente traden, maar ook hoever zij het in die dienst hebben gebracht. Het voorbeeld hoe deze akte van aanstelling tot moeilijkheden kan aanleiding geven, levert de gasfabriek op, waar een zeker aantal schilders en timmerlieden werkzaam zijn, die als »handlangers" beschouwd en bezoldigd worden, terwijl zij voortgaan het werk van »vaklieden" te doen, zonder het voor dezen vastgestelde loon te ontvangen." [1])

Om aan dit bezwaar tegemoet te komen, bepaalt het ontwerp-1903 (A), in art. 13, dat al dergelijke wijzigingen in het dienstboekje aangeteekend moeten worden.

Het *ontslag* wordt gewoonlijk door dezelfde autoriteit gegeven, die vast aanstelt. Meestal wordt het onderscheiden in eervol en niet eervol ontslag. In het laatste geval verliest de werkman, b.v. in Arnhem, recht op pensioen [2]).

Een maximum leeftijd, waarop ieder persoon in dienst der gemeente ontslagen wordt, is in Utrecht bij plaatselijke verordening ingevoerd [3]). Dit ontslag

[1]) Gem.blad A'dam, I afd. 1901, No, 884, bl. 1525.

[2]) Nota—Tellegen, bl. 19.

[3]) Plaats. Verord. 6 Februari 1902, Gem.blad No. 3.

vacantie) en in 't ontwerp-1903 (A) (7 dagen) geregeld, in beide gevallen met behoud van vol loon. Want kort men den werkman op het loon (zooals in Amsterdam 1/4), dan verblijdt men de werklieden met een doode musch, zegt Tellegen terecht. Nog zij vermeld, dat bij noodzakelijk verzuim Delft, Zaandam, Enschede, Groningen en Kampen vol loon betalen, Maastricht, Schiedam, Middelburg, Amersfoort, Dordrecht, Zutphen en Haarlem geen loon uitkeeren.

Het voor den werkman meest belangrijke punt van het arbeidscontract — het *loon* — wordt meestentijds niet in het reglement behandeld. In de Enquêteverslagen van den landelijken Bond wordt vermeld, dat de bepaling van het loon in Delft, Utrecht, Zaandam, Amersfoort, Arnhem, Haarlem, Deventer en Leiden geschiedt door den Gemeenteraad; ik vrees echter, dat de Bond op dit punt niet goed is ingelicht, want voor zoover ik het kon controleeren uit de ontvangen reglementen (Utrecht, Arnhem, Zaandam) bleek, dat het loon door B. en W. werd vastgesteld, met of zonder minimum, door den Raad geëischt. Deze laatste quaestie, n.l. of in het reglement een minimum loon moet voorkomen, werd door den Heer Gerritsen in 1894 bij de behandeling van het Amsterdamsche Reglement reeds aan de orde gesteld. Zijn amendement om dit op *f* 12 te stellen, werd evenwel met groote meerderheid verworpen o. a., omdat met het opnemen van éen cijfer niet kon worden volstaan en voor de verschillende soorten van arbeiders verschillende cijfers zouden moeten worden vastgesteld. Overtuigend toont Tellegen in zijn nota aan, dat dit argument niet opgaat. Terwijl hij het stelsel voorstaat

dat de loonen door B. en W. moeten worden geregeld en niet door den Raad, »omdat aan het nemen van besluiten van dezen aard toch besprekingen en toelichtingen vooraf dienen te gaan, die wel in een vergadering van een betrekkelijk gering aantal personen gehouden en verstrekt kunnen worden, doch bezwaarlijk in een lichaam, samengesteld uit een zoo groot aantal leden als de Raad", verdedigt hij het minimumloon in het reglement met de volgende zinsnede: »Door één cijfer vast te stellen, beneden hetwelk het loon niet mag dalen, legt men in het Reglement het fundament voor de geheele, door Burgemeester en Wethouders vast te stellen loonschaal, want bij het ontwerpen van zulk een loonschaal begint men natuurlijk het laagste loon vast te stellen en regelt daarnaar de hoogste loonen." [1]) Op welk bedrag moet dit minimumloon bepaald worden? Tellegen verwijst naar de kieswet, die van het beginsel uitgaat, dat ieder, die zichzelf en zijn gezin kan onderhouden, het kiesrecht erlangt. »Het komt mij voor, dat men geen onbereikbaar ideaal najaagt, wanneer men het wenschelijk acht, dat de arbeiders der gemeente Arnhem zooveel verdienen, dat zij naar het oordeel van den Rijkswetgever zichzelf en hun gezin kunnen onderhouden." Het ideaal van den heer Tellegen heeft de Arnhemsche gemeenteraad evenwel niet bereikt, want zij bepaalde het minimumloon inplaats van op *f* 500,— op *f* 416,— (onder 25 jaar), *f* 450,— (boven 25 jaar) en *f* 364,— voor de werkvrouw. Uitvoerig werd in den Arnhemschen gemeenteraad ook het amendement—de Wilde besproken,

[1]) Nota-Tellegen bl. 11.

dat de minima- en maximaloonen van de verschillende categoriën door den Raad wilde doen bepalen. Terecht werd opgemerkt, dat, indien dit aan B. en W. werd opgedragen, de Raad het recht uit handen gaf om over de loonen mede te spreken, tenzij men zijn toevlucht wilde nemen tot art. 183 Gem.-wet. Met 16 tegen 12 stemmen werd het echter verworpen. [1])

Behalve in het reglement voor de stokers van de gasfabriek te Dordrecht, waarin 't minimumloon is bepaald op *f* 11,90, komt geen minimum verder voor.

Van een geheel ander stelsel gaat het ontwerp—1903 (A) uit. Art. 32 en 33, die het loon regelen, worden hier in hun geheel afgedrukt.

»Art. 32. Het loon van de werklieden, bedoeld in art. 12 onder 5e en 13 onder 1e is een weekloon.

Voor de toekenning van het weekloon worden de werklieden gerangschikt in een loonklasse.

De rangschikking in een loonklasse en de bepaling van het weekloon, zoomede de latere verhooging of verlaging van het laatste, geschieden voor vaste werklieden door Burgemeester en Wethouders op voorstel van het hoofd van den tak van dienst, waarbij zij zijn geplaatst; voor tijdelijke werklieden, leerlingen en jongmaatjes door dezen hoofdambtenaar."

»Art. 33. De loonklassen, bedoeld in het tweede lid van het vorige artikel zijn de volgende:

1e	klasse	*f* 10.20	tot	*f* 12.—
2e	»	- 12.60	»	- 15.—
3e	»	- 15.60	»	- 18.—
4e	»	- 18.60	»	- 21.—
5e	»	- 21.60	»	- 24.—

[1]) Hand. Arnh. Gem. Raad 1902 bl. 757 vlg.

De vastaangestelde voorlieden en bazen worden gerangschikt in de 2e tot de 5e, de vaste en tijdelijke werklieden in de 1e tot de 4e klasse.

Werklieden, die tijdelijk als voorlieden of onderbazen als bazen werkzaam worden gesteld, genieten, gedurende den tijd, waarin zij deze functie waarnemen, boven hun weekloon, indien zij gerangschikt waren

in de 1e klasse	*f* 0.60				per	week
» » 2e »	- 0.60	tot	*f* 1.20		»	»
» » 3e »	- 1.20	»	- 1.80		»	»
» » 4e »	- 1.80	»	- 2.40		»	»

zonder dat deze toelage plaatsing in een hoogere loonklasse kan tengevolge hebben. Het bedrag der toelage wordt bepaald door het hoofd van den betrokken tak van dienst.

De rangschikking van een werkman in een loonklasse houdt verband met den aard van zijn werkzaamheden en zijn bijzondere geschiktheid.

Tijdelijke werklieden worden in dezelfde loonklasse gerangschikt als de vaste, met wie zij, wat betreft den aard der hun op te dragen werkzaamheden en hun geschiktheid daartoe, worden geacht gelijk te staan.

Leerlingen en jongmaatjes ontvangen een weekloon van hoogstens *f* 9.— waarvan het bedrag door het hoofd van den betrokken tak van dienst wordt bepaald.

Het loon van werklieden belast met tijdelijke bewaking, wordt in ieder voorkomend geval afzonderlijk vastgesteld door het hoofd van den betrokken tak van dienst of door hem, die daarvoor in de bijzondere voorschriften is aangewezen."

Ziehier een loonregeling, waardoor de Commissie hoopt »dat de werklieden der Gemeente bij alle dienst-

takken een keurcorps vormen, waarbij de plaatsing als een eer wordt beschouwd. Wil men dit doel bereiken, dan is het noodig, dat die werklieden, welke uitmunten, zoowel in geschiktheid als in ijver en gedrag, in den loop der jaren een loon, in overeenstemming met hunne geschiktheid, kunnen verdienen, terwijl ook zij, die niet bepaald uitmunten, doch tot de goede werkkrachten kunnen worden gerekend, niet van elke loonsverhooging worden verstoken, als zij een bepaalde hoogte hebben bereikt, doch langzamer en binnen engere grenzen opklimmen.

Om dit alles mogelijk te maken, is het noodig aan de bepalingen, betreffende het loon, een sterke mate van rekbaarheid te geven, die zij onder het bestaande reglement niet hebben, omdat het loon verband houdt met den titel van den werkman." [1])

Wordt dit stelsel door den gemeenteraad aanvaard, dan zal een uitmuntende grondwerker meer kunnen verdienen dan een middelmatige timmerman.

Overuren worden in Amersfoort niet betaald; in Dordrecht, Groningen, Leeuwarden, Maastricht en Zutphen gewoon betaald; elders ontvangt de arbeider de verhooging van 25—100 %.

Een zeer humane bepaling komt voor in het reglement van Utrecht en Arnhem, dat n.l. het loon van een werkman van meer dan vijftigjarigen leeftijd, zoolang hij aan dezelfde soort van arbeid werkzaam is, niet verlaagd wordt wegens verminderde geschiktheid, welke het gevolg is van het klimmen der jaren.

Ziekengeld wordt in de meeste gemeenten uitgekeerd.

---

[1]) Mem. v. toel. bl. 38.

Ziehier de regeling, die ik in enkele reglementen aantrof.

Amsterdam	3 maanden	3/4	loon
	6 »	1/2	»
Arnhem (vast)	6 »	vol	»
(tijd.)	helft aantal dienstweken	4/5	»
Utrecht	6 weken	4/5	»
Dordrecht	1 week	vol	»
	3 maanden	2/3	»
Leeuwarden [1]	30 dagen	vol	»
	40 »	2/3	»
	30 »	1/4	»
Hilversum	180 »	2/3	»
Leiden	6 weken	vol	»
Zaandam		vol	»

Over de periodieke loonsverhooging of *bevordering* wordt in de reglementen niet gerept. Alleen bepaalt het Arnhemsche reglement, dat hoogstens na 15 jaren het maximum-loon bereikt moet zijn. In de memorie van toelichting (bl. 42) op het ontwerp—1903 (A) leest men, dat het de bedoeling der Commissie is, om de 2 jaren een loonsverhooging binnen de grenzen der loonklasse toe te staan. Ten einde te kunnen beoordeelen of en welke loonsverhooging gegeven kan worden, moet van ieder werkman een »staat van dienst" worden bijgehouden, waarin nauwkeurig aanteekening wordt gedaan van goed en slecht gedrag.

Over *strafbare feiten* zal men in een gemeentewerklie-

---

[1]) Zie ook Art. 6. Voor werklieden wier vast weekgeld niet meer dan *f* 10.— per week bedraagt en die met hunne gezinnen in het algemeen ziekenfonds »Eendracht maakt macht" zijn opgenomen, wordt de door hen verschuldigde contributie bij wijze van loonsverhooging van wege de gemeente betaald.

den-reglement niet veel bepalingen aantreffen, omdat deze beter in de Instructiën op hun plaats zijn. Immers het reglement stelt zich ten doel algemeene regels voor te schrijven, die gelijkelijk gelden voor alle diensttakken; de strafbare feiten zullen echter juist bij iederen tak van dienst verschillen. Voor zoover een uniforme regeling wel mogelijk is, dienen zij in het reglement opgenomen te worden. Dit is geschied in het Arnhemsche en Amsterdamsche reglement. Het ontwerp-1903 (A) onderscheidt kleine en ernstige vergrijpen. De Commissie acht het evenwel niet wenschelijk een nauwkeurige opsomming te geven, omdat die noodwendig leemten moet bevatten! Daarentegen moet in het reglement het *strafstelsel* goed worden omschreven. Hiertoe moet worden gerekend: de omschrijving der straffen met de maxima, de aanwijzing van de autoriteit bevoegd om straffen op te leggen en het beroep.

Boeten komen in bijna alle gemeenten voor. Alleen vlg. 't Amsterdamsche reglement worden werklieden niet met geldboeten gestraft. Van dit stelsel komt evenwel de commissie in 't ontwerp—1903 terug, omdat thans de gelegenheid gemist wordt bij allerlei kleine feiten in te grijpen. »Voor deze feiten toch is gewoonlijk de minste straf (schorsing met gemis van loon) veel te zwaar." Indien b.v. de werkman eenige minuten te laat op het werk komt, indien hij onbeleefd is tegen het publiek, kan men hem niet met het gemis van loon van een geheelen dag straffen. Het gemis aan de beschikking over kleine straffen is oorzaak, dat dergelijke feiten meestal in 't geheel niet gestraft worden. (bl. 43).

Hier en daar wordt een maximum-boete voorgeschreven. In Arnhem *f* 3.—, in Leiden *f* 10, in Utrecht

$^1/_{10}$ weekloon. Behalve boeten komen in den regel schorsing, terugzetting en ontslag als straffen voor.

Kleine vergrijpen worden bijna altijd door den Directeur gestraft; schorsing en ontslag wordt gewoonlijk door B. en W. opgelegd. Het ontwerp—1903 (A) wijkt in dit opzicht geheel af van alle bestaande regelingen. Voor de bestraffing van ernstige vergrijpen treedt n.l. een zelfstandig-rechter op, die voor 5 jaren door den gemeenteraad wordt benoemd uit een door B. en W. in te dienen voordracht van twee doctoren in de rechtswetenschap. Door deze regeling voorkomt men, dat het prestige van den Directeur of B. en W. geschaad wordt, indien deze bij hooger beroep door het scheidsgerecht in het ongelijk gesteld mochten worden. Bovendien zullen op deze wijze bij alle takken van dienst de vergrijpen, die hetzelfde karakter dragen, op dezelfde wijze worden gestraft. In Schiedam, Amersfoort, Haarlem, Leeuwarden worden de boeten in de gemeentekas gestort; in Delft en Maastricht worden zij onder de werklieden verdeeld; in meerdere gemeenten wist men niet, waar de boeten bleven.

Indien *beroep* over opgelegde straffen aan de werklieden is toegestaan, moeten zij zich in den regel tot Burgemeester en Wethouders (Utrecht, Middelburg, Dordrecht, Zutphen, Groningen, Leeuwarden) of de Commissie van Bijstand (Leiden, Schiedam, Zaandam, Kampen) wenden. Aan dit stelsel zijn vele bezwaren verbonden. Zeer juist zegt de Heer Tak in zijn advies aan den Bond van Arnhemsche gemeentewerklieden: [1]) »Juist omdat Burgemeester en Wethouders werkgevers

---

[1]) Hand. Arnh. Gem. Raad, 28 Mei 1902 bl. 726.

zijn, omdat zij in een aantal bijzonderheden, die zij niet persoonlijk kunnen nagaan, door de oogen van den chef van dienst moeten zien, zijn zij geen geschikte rechters en is een onpartijdige uitspraak van hen veel minder te verwachten dan van een scheidsgerecht. Niet omdat zij persoonlijk het kwade zouden bedoelen, maar omdat zij de vertegenwoordigers zijn van slechts een der beide bij het arbeidscontract betrokken tegenstrijdige belangen. Rechtsprekende oordeelen zij in een zaak, waarin zij zelve partij zijn. Om het evenwicht te herstellen moet ook de andere partij mede oordeelen." Prof. Treub meent, dat B. en W. in den regel zich bij het oordeel van den betrokken hoofdambtenaar zullen nederleggen ter wille van de goede verstandhouding. Als Wethouder heeft hij in 1894 in het Amsterdamsche Reglement het scheidsgerecht doen opnemen, dat hier evenwel niet als rechter in hooger beroep optreedt. Indien de arbeider zich niet wil onderwerpen aan een bestraffing door B. en W., beslist het scheidsgerecht of de werkman strafbaar is en geeft indien dit het geval is, het maximum van de straf aan die B. en W. daarna kunnen opleggen. Deze regeling heeft in de practijk niet voldaan, omdat het beroep een onbeperkt karakter draagt, d. w. z. altijd toegelaten is. »Men loopt daardoor gevaar" zegt Tellegen in zijn Nota (bl. 18), »een kleinigheid tot een groote zaak te zien opblazen.... Dat een zoodanig onpractische regeling te Amsterdam, zelfs zonder strijd van beteekenis, tot stand is gekomen, schrijf ik hier aan toe, dat men zich blind getuurd heeft, om een goede regeling voor het opleggen van zware straffen te vinden en dientengevolge de regeling voor het opleggen van lichte straffen niet tot zijn recht is

gekomen." Om nu aan dit bezwaar tegemoet te komen, stelde Tellegen in zijn ontwerp voor, alleen beroep op het scheidsgerecht toe te laten bij zware bestraffing. Burgemeester en Wethouders van Arnhem konden zich met het scheidsgerecht niet vereenigen,[1]) op grond van de daaraan verbonden bezwaren en de ervaring, met die instelling elders opgedaan.[2]) Bovendien vonden zij deze instelling niet noodig, daar zij een beroep op hun College alleszins voldoende achtten. »Zou men inderdaad willen twijfelen aan het oprecht streven van hun College om ook tegenover de werklieden strikt rechtvaardig te zijn? Ook al stond de werkman tegenover den hoogeren ambtenaar?" Breedvoerig werd deze quaestie bij de algemeene beschouwingen in den Arnhemschen gemeenteraad besproken.[3]) Enkelen waren besliste tegenstanders, sommigen ware voorstanders van een scheidsgerecht, terwijl de meesten een onderzoek wenschten naar de werking in Amsterdam. Het resultaat van de besprekingen was, dat met 17 tegen 9 stemmen een motie—Karsten werd aangenomen, waarbij de behandeling werd uitgesteld, tot een nader onderzoek zal hebben plaats gehad, »zullende binnen 1 jaar na invoering van het reglement deze quaestie weer bij den Raad aanhangig worden gemaakt," (dus vóór 1 Dec. 1903). De Commissie van hoofdambtenaren neemt in het ontwerp—1903 (A) een andere stelling in: »Nu Burgemeester en Wethouders geheel buiten de oplegging der straf blijven, is het noodzakelijk aan het scheidsgerecht

[1]) Ook B. en W. te 's Gravenhage nemen in hun ontwerp een scheidsgerecht niet op.

[2]) Mem. van toel. bl. 11.

[3]) Hand. Arnh. Gem. Raad, 28 Mei 1902 bl. 700 vlg.

het zuiver karakter van rechtsprekend College in hooger beroep toe te kennen en wel alleen van straffen, opgelegd wegens een ernstig vergrijp."

Zoowel in het Amsterdamsche Reglement als het ontwerp—Tellegen bestaat het scheidsgerecht uit 5 leden, 2 aan te wijzen door B. en W., 2 door de werklieden en 1 door den Gemeenteraad. Het ontwerp—1903 (A) bepaalt, dat de 2 leden door B. en W. te benoemen, ambtenaren der gemeente moeten zijn, eveneens de 2 werklieden, terwijl de Gemeenteraad den voorzitter aanwijst, buiten het personeel.

Nu heb ik het voornaamste uit de gemeente-reglementen weergegeven. De regeling der pensioenen (die ook in 't ontwerp—1903 (A) voorkomt), laat ik hier verder onbesproken, omdat deze niet in de reglementen geregeld zijn.

Ten besluite wil ik nog een en ander mededeelen over het Reglement nopens de werklieden bij de Artillerie-inrichtingen, vastgesteld bij beschikking van den Minister van Oorlog van den 24sten April 1899, Ve afd. No. 17. Het is van kracht in de constructiewerkplaatsen en stapelmagazijnen te Delft, de geschutgieterij te 's Gravenhage, de munitiefabriek, werkplaatsen voor draagbare wapenen en artillerie-magazijnen aan de Hembrug. Vooral over de behandeling van de werklieden aan de laatstgenoemde inrichting is in den laatsten tijd veel geklaagd. [1]) Leest men het reglement, dan krijgt men den indruk, dat de klachten niet ongegrond zijn. Bij ziekte krijgt de arbeider slechts half geld (art. 16). Van andere reglementen verschilt

[1]) Hand. II Kamer St. G. 1902—1903. Het Volk 569, II 698, 708, 9, 13, II 15, 19, II 21.

het, wat betreft de militaire geest, die er in is gelegd. Zoo is b.v. strafbaar: »Het kweeken van- of aansporen tot ontevredenheid onder de werklieden.'' De makste vakvereeniging kan hiermede worden geweerd: »Het beletten, ook de poging tot beletten, van te werken aan daartoe genegen werklieden.'' Het klachtenrecht is ook niet goed geregeld. Men moet namelijk altijd langs den militairen hiërarchischen weg opklimmen naar het hoofd (art. 27) en wordt dan bovendien nog gestraft bij »het uitbrengen van onbillijke of onware klachten.'' (art. 23). Aan een beroep zal een werkman zich dus nooit wagen. Het slotartikel (29) bepaalt: »Bij ontslag zonder pensioen of aanspraak daarop, geeft hij dit boekje terug.''

Afdeeling III. — Conclusie.

Na kennisname van hetgeen is geschreven in officieele en andere uitgaven, en van de gegevens door het ingesteld onderzoek verkregen, wil ik in korte trekken aangeven, wat de conclusie van dit onderzoek is.

Men houde in het oog, dat de indrukken, die men bij het lezen van het vorige hoofdstuk heeft verkregen, eigenlijk *geen zuiver beeld* geven van de werkelijkheid, en wel om tweeërlei reden. Vooreerst, omdat de goede werkgevers meestal niet hebben geaarzeld aan mijn verzoek tot toezending van een reglement te voldoen, terwijl de patroons, die met hun reglement niet voor den dag durfden te komen, geweigerd hebben mijn vragenlijst te beantwoorden of deze naast zich neer hebben gelegd. Ik heb dit vooral gemerkt, doordat

mij, wanneer ik in de couranten of elders over misbruiken van een reglement las, bijna altijd een afwijzend bescheid werd toegezonden op mijn aanvrage om toezending van een exemplaar. Had ik overlegging der reglementen kunnen eischen, dan waren vele misbruiken aan het licht gekomen, die ik nu niet heb kunnen constateeren. Ten tweede zij er op gewezen, dat de werkelijkheid niet in overeenstemming is met de reglementen, [1]) zoodat onder een streng en hard reglement goede verhoudingen tusschen werkgever en arbeiders bestaan, terwijl onder de beste regelingen, de behandeling vaak veel te wenschen overlaat. In de Enquête van 1890 vestigde de Enschedeesche fabrikant M. J. Blijdenstein hierop de aandacht, toen hij, op de aanmerking over sommige onbillijke bepalingen, antwoordde: »Wat in het reglement staat is de hoofdzaak niet, de hoofdzaak is de toepassing. Het meest humane reglement beteekent niets, indien het door een hardvochtigen werkgever wordt toegepast, en een streng reglement, toegepast door een humaan werkgever, is een zegen voor den arbeider.'' [2]) Uit kantteekeningen op sommige reglementen, als »deze bepaling wordt nooit toegepast'', leid ik ook af, dat sommige voorschriften een doode letter zijn. Ten bewijze van het omgekeerde, dat n.l. meermalen verbodsbepalingen bestaan, waarover in het reglement niet wordt gerept, vermeld ik b.v., dat het op straffe van

---

[1]) Herhaalde malen werd verklaard in de Enquête 1890, dat boeten buiten het reglement werden opgelegd I ondersch. takken van bedrijf 3678, 4892, Spoorwegen 1189, III ondersch. gem. 1274.

[2]) Enquête 1890, II Afd. Twente 2408.

ontslag verboden is socialistische liederen te zingen, [1]) lid van den Internationalen Sigarenmakersbond [2]) of andere vakvereenigingen [3]) te zijn, terwijl in geen der reglementen van die patroons een dergelijk verbod voorkwam.

Een misbruik in de practijk, dat ernstige gevolgen met zich kan slepen, bestaat hierin, dat de overtreding van sommige voorschriften stilzwijgend wordt toegelaten [4]) en dan op eens, zonder eenige waarschuwing, van dezen regel wordt afgeweken en de strengste straf wordt toegepast. Ik heb hier het oog op gevallen als b.v. het ontslag van Boxem door de firma Bensdorp en de daarop gevolgde boycot. Om lezers, die zich het geval niet meer herinneren, in te lichten, zij vermeld, dat B. sedert anderhalf jaar zich in andere werkplaatsen begaf om zijn vakblad aan geabonneerden in schafttijd uit te reiken, 't geen eigenlijk bij reglement verboden was. Er werd nooit aanmerking op gemaakt, totdat hij op zekeren dag werd ontslagen, omdat hij, zooals gewoonlijk, zijn blad ronddeelde, waarin datmaal voor den patroon minder aangename zaken geschreven waren. [5])

* * *

Resumeerende, blijkt uit het gehouden onderzoek:

1°. dat de positie der arbeiders in ondernemingen

---

[1]) Het Volk II, 641.

[2]) Het Volk 481. Tengevolge van overtreding van dit verbod werden 23 arbeiders tegelijk ontslagen. Zie ook n°. 574.

[3]) Het Volk 601. Verslag K. v. A. 1901 (III) bl. 385.

[4]) Verg. ook Enquête 1890, II Afd. Twente 5349, 7847, Deventer 3533, 3555.

[5]) Verslag K. v. A. 1901, (III) bl. 385—390.

met of zonder reglement niet veel verschilt, of liever, **dat het in het leven roepen van een reglement geen verandering brengt in de verhoudingen tusschen patroons en werklieden,** omdat het maken van een reglement meestentijds bestaat in het op schrift brengen van het gewoonterecht. Daarom schrijven mij dan ook werkgevers, dat zij het nut er niet van inzien, een reglement te maken, »aangezien ieder wel ongeveer weet, waaraan hij zich heeft te houden, of van anderen heeft gehoord hoe het arbeidscontract is geregeld. [1])

Ditzelfde kan men niet beweren van reglementen van gemeentebedrijven, die door den Gemeenteraad zijn vastgesteld. Daar ondervindt de werkman wel degelijk verbetering in zijn positie door het reglement (Arnhem en Amsterdam).

2°. dat de reglementen **eenzijdig worden opgesteld door den werkgever.** Waar al een enkele maal de arbeiders afzonderlijk of door middel van een »fabrieksraad" of »kern" worden gehoord, kan men, hoewel een dergelijk gebruik toejuichende, toch moeilijk beweren, dat op deze wijze een reglement gezamenlijk wordt gemaakt. De afhankelijke positie van den arbeider belet hem, vrijmoedig zijn meening te verdedigen, zoo zijn voorstel een voor den patroon onaangenamen of te ver strekkenden maatregel mocht inhouden. Waren de reglementen werkelijk het werk van beide partijen, zij zouden er geheel anders uitzien!

3°. dat de reglementen dikwijls **op onvoldoende wijze ter kennis van de arbeiders worden gebracht,** door dat geen exemplaar aan hen wordt overhandigd, of in de

---

[1]) Enquête 1890, IIe afd. Twente no. 9652.

werkplaats wordt opgehangen, terwijl zij meermalen **belet worden ter verdediging hunner rechten van het reglement gebruik te maken,** omdat zij het niet mede naar huis mogen nemen, of bij afloop van het contract terug moeten geven;

4°. dat in alle reglementen zonder uitzondering de voor de arbeiders **meest belangrijke bepaling ontbreekt** nl. die over de **loonshoogte**. Ook de voorschriften over de **werktijden** laten veel te wenschen over, omdat de reglementen de gelegenheid openen langer te werken zonder de uiterste grens op te nemen. Op die manier heeft de arbeider al bitter weinig aan een regeling!

5°. dat de inhoud der reglementen in den regel bestaat uit een **opsomming van voorschriften** tegen welker overtreding vaak zeer strenge **straffen** worden bedreigd [1]). Aan bepalingen, die de rechten der arbeiders en de plichten der werkgevers omschrijven, wordt gewoonlijk zeer weinig plaats ingeruimd. Een bestraffing van den patroon, als hij een overtreding begaat, komt b.v. nergens voor. De reglementen dragen derhalve meer het karakter van een **ordereglement** of dienstvoorschrift dan van een arbeidscontract. Om die reden zijn dan ook de reglementen bij vele arbeiders gehaat, inplaats van bemind, en moet men zoo vaak constateeren, dat de werklieden volstrekt niet op de hoogte zijn met den inhoud, ja soms niet met het bestaan van een reglement [2]).

6°. dat verschillende patroons in hunne reglementen

---

[1]) Verg. verslag K. v. A. 1900, (II) bl. 125, 1901, (III) bl. 103, 180, 297, 384, verg. ook Enquête—1890, II. Twente 1403.

[2]) Verg. Enquête 1890, I. ondersch. takken van bedrijf 635, 989, 2048, II. Geld. 4233, 4600.

voor de arbeiders gunstige bepalingen opnemen betreffende pensioen, belooning, sparen, enz. doch dat het altijd van de werkgevers afhangt, of zij later hiervan mogen profiteeren, omdat het een **gunst** en **geen recht** is.

7°. dat de reglementen meermalen **verhoudingen regelen, die met het arbeidscontract niets of slechts zeer indirect te maken hebben** zooals b.v. verbodsbepalingen aangaande het vereenigingsrecht, enz.

8°. dat de **werkgever,** die behalve wetgever en uitvoerder is, tegelijkertijd **de geschillen over het reglement beslist;** dit bezwaar klemt te meer, omdat hij tevens partij is, en alzoo rechter in eigen zaak is, hetgeen onmogelijk tot een goede rechtsbedeeling kan bijdragen.

Tot hiertoe heb ik getracht een zoo objectief mogelijk beeld te geven van de reglementen. Alvorens, na vermelding van de pogingen van de zijde der regeering om een wettelijke regeling te treffen, in een slothoofdstuk te bespreken, op welke wijze de wetgever de hierboven opgesomde misbruiken zooveel mogelijk kan tegengaan, komt het mij wenschelijk voor, hieraan een uiteenzetting te doen voorafgaan van de wijze, waarop de buitenlandsche wetgever de zaken heeft geregeld, en welke gebreken die wetten in de praktijk hebben getoond te bezitten.

HOOFDSTUK IV.

De arbeidsreglementen in het buitenland.

Afdeeling I. — Zwitserland.

Litteratuur:

Berichte der eidg. Fabrik- und Bergwerk-inspectoren über ihre Amtsthätigkeit, veröffentlicht vom schweiz Industriedepartement.

Berichte der Kantonsregierungen über die Ausführung des Bundesgesetzes betr. die Arbeit in den Fabriken.

Dr. J. C. Bluntschli. Bürg. Gezetzb. für Zürich.

Dr. V. Böhmert. Arbeitsverhältnisse und Fabrikeinrichtungen der Schweiz. 2 Bd. 1873.

Das Bundesgezetz betr. die Arbeit in den Fabriken kommentiert durch seine Ausführung in den jahren 1878—1899, herausgegeben von schweiz. Industriedepartemente. Bern 1900.

Dr. G. Koenigs, Die Durchführung des schweiz. Fabrikgesetzes. Berlin 1891.

Otto Lang, Das schweiz. Fabrikgesetz und sein Einfluss auf die industrielle Verhältnisse der Schweiz. (Brauns Archiv. Bd. XI (1897) bl. 98—101).

E. Naeff, Der Vollzug des schweiz. Fabrikgesetzes. (Brauns Archiv. Bd. XI, 1897, bl. 521).

Dr. F. Schuler, Die Entwicklung der Arbeiterschutz-

gesetzgebung in der Schweiz. (Brauns Archiv. Bd. VI, 1893 bl. 357 vlg.).

Dr. F. Schuler, Das Züricher Gesetz betreff. den Schutz der Arbeiterinnen (Brauns Archiv. Bd. VII, 1894 bl. 461 vlg.)

Dr. C. Koehne, Die Arbeidsordnungen im deutschen Gewerberecht, 1901, bl. 16—20, 41—44, 72.

M. Bodeux, Études sur le Contrat de Travail, Leuven 1896, bl. 209—226.

Dr. Fried. Bitzer, Der freie Arbeits-vertrag und die Arbeitsordnungen. (Stuttgart 1872, bl. 15—20).

E. Hofmann, Das Gesetzesentwurf betr. Arbeiterinnenschutz des Kantons Bern. (Brauns Archiv. Bd. XVII 1902, bl. 686 vlg.).

§ 1. Geschiedenis.

Onder de landen, die zich geruimen tijd met arbeiderswetgeving hebben beziggehouden, neemt Zwitserland een eerste plaats in.

In de 17de en 18de eeuw trof men in sommige kantons »Fabriksordnungen" aan, die echter voornamelijk de huisindustrie regelden. [1]) Eerst in de 19de eeuw, toen ook in Zwitserland de grootindustrie zich ontwikkelde, werden wetten in 't leven geroepen, ter bescherming der arbeiders. De eerste, van Zürich en Thurgau, dagteekenende van 1815, betroffen slechts kinderarbeid; langzamerhand, vooral na 1845, vermeerderde het aantal kantons, die zich inlieten met een regeling der verhoudingen van werkgever en arbeider.

Een der kantons, Zürich, is het geboorteland van de arbeidsreglementen. In Hoofdstuk I zagen wij reeds,

---

[1]) Elster. Wörterbuch der Volkswirtschaft, I, 119.

dat Prof. Bluntschli in zijn ontwerp—Burgerlijk Wetboek bepalingen over de arbeidsreglementen had opgenomen. [1]) Het wetsontwerp was van een memorie van toelichting vergezeld, die de bescherming door de wet van volwassen arbeiders met deze treffende woorden verdedigde: »Selbst für die erwachsenen Männer, die für keinen anderen Beruf erzogen und befähigt und ohne Vermögen sind, gewährt die persönliche Vertragsfreiheit im Kampfe mit der Not einen höchst trügerischen und ungenügenden Schutz gegen die ungebührliche Ausbeutung und Aufzehrung ihrer Kräfte." [2]) Middelerwijl was een Commissie belast met het bestudeeren van een te maken fabriekswet. Zij achtte het beter, deze materie in een afzonderlijke wet samen te vatten, zoodat men besloot de desbetreffende bepalingen uit het ontwerp—Burg. Wetboek te verwijderen. De Commissie stelde een ontwerp [3]) samen, waarvan de §§ 11 vlg. over de arbeidsreglementen handelden en zich in hoofdzaak aan de voorschriften door Bluntschli voorgesteld, aansloten. Op den 31sten Maart 1859 bij den Grooten Raad ingediend, werd het 24 Oct. d.a.v. tot wet verheven. Wat de »Fabrikordnungen" [4]) betreft, bevatte de wet in hoofdzaak de volgende bepalingen: De fabrikant is verplicht de noodige voorzorgen in het belang der veiligheid en gezondheid der arbeiders te nemen, en voor de orde

[1]) Zie de text: Bluntschli, Gesetzbuch für Zürich, dl. III, bl. 484.

[2]) T. a. p. bl. 481.

[3]) De text is bij Bitzer te vinden bl. 17.

[4]) Eenen vasten naam draagt het reglement niet, want de uitdrukkingen »Fabrikvorschriften, -ordnungen en -verordnungen" komen alle drie voor.

en goede zeden in de fabriek te zorgen. »Zu diesem Behuf", zegt § 5, »ist er berechtigt allgemeine Vorschriften zu erlassen"; alzoo wordt hij slechts indirect tot het in het leven roepen van een reglement gedrongen. Deze reglementen moeten worden goedgekeurd door de overheid (§ 6). Zeer merkwaardig zijn de laatste alinea's van § 6, omdat zij verder strekkende bepalingen inhouden, dan alle latere wetten op dit gebied; daarom verdienen zij hier niet met stilzwijgen voorbijgegaan te worden.

»§ 6, al. 2. Solche Fabrikverordnungen dürfen nur genehmigt werden, wenn sie nichts enthalten, was gegen Recht und *Billigkeit* verstösst. [1])

§ 6, al. 3. Die Direktion des Innern kann jedoch dieselben jedenzeit, entweder von sich aus oder auf erfolgte Beschwerde hin einer neuen Prüfung unterwerfen."

Wanneer wij nu ten slotte mededeelen, dat alleen de in het reglement opgenomen boeten rechtsgeldig waren, een exemplaar opgehangen en aan iederen arbeider uitgereikt moest worden, dan is het voornaamste medegedeeld.

Vier kantons volgden het voorbeeld van Zürich. Aargau [2]) en Baselland [3]) namen ongeveer de regeling van 1859 over; Baselstadt [4]) en Schaffhausen [5]) vervin-

---

[1]) Bluntschli had in zijn ontwerp de volgende bepaling opgenomen: »Die Genehmigung wird ertheilt insofern die Schranken des öffentlichen Rechts beachtet sind und in der Disciplinarbestimmung Mass gehalten ist."

[2]) § 12—15 der wet van 16 Mei 1862 (Böhmert I, 95).

[3]) § 9 der wet van 7 Juni 1868 (Böhmert I, 113).

[4]) § 10—12 der wet van 15 Nov. 1869 (Böhmert I, 105).

[5]) § 13 en 14 der wet van 22 April 1873 (Böhmert I, 116).

gen de indirecte verplichting door een direct gebod.

Aan de regelingen door de kantons afzonderlijk en naar eigen inzichten in het leven geroepen, waren vele bezwaren verbonden. Om hieraan tegemoet te komen beproefde men een grondwetsherziening, die meermalen mislukte, totdat ten slotte in 1874 de nieuwe »Bundesverfassung" werd aangenomen [1]). Art. 34 gaf aan den Bond de bevoegdheid, voorschriften ter bescherming der arbeiders uit te vaardigen. Van deze gelegenheid werd terstond gebruik gemaakt, want 20 Maart 1877 was de »Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken" aangenomen, die 1 Jan. 1878 in werking trad. Op dat tijdstip verloren de verschillende kantonale wetten, alleen voor zoover zij met de algemeene wet strijdige voorschriften inhielden, haar kracht (art. 20). Van de bevoegdheid om de beschermende bepalingen uit te breiden, hebben de kantons Basel, Glarus, St. Gallen, Zürich en Neuchâtel gebruik gemaakt, zooals hieronder zal blijken.

§ 2. Inhoud der Wet.

Wet van 23 Maart 1877.

Art. 7. Der Fabrikbesitzer ist verpflichtet, über die gesamte Arbeitsordnung, die Fabrikpolizei, die Bedingungen des Ein- und Austritts und die Ausbezahlung des Lohnes eine Fabrikordnung zu erlassen.

Wenn in einer Fabrikordnung Bussen angedroht werden, so dürfen dieselben die Hälfte des Tagelohnes des Gebüssten nicht übersteigen.

---

[1]) Zie hierover Alfred Martin »Die einheitliche Gestaltung des Schweizer Rechts," (Jahrbuch der internat. Verein für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre III Jhg. 1897 bl. 165).

Die verhängten Bussen sind im Interesse der Arbeiter namentlich für Unterstützungskassen, zu verwenden. Lohnabzüge für mangelhafte Arbeit oder verdorbene Stoffe fallen nicht unter den Begrif »Bussen".

Die Fabrikbesitzer sollen im weitern auch wachen über die guten Sitten und den öffentlichen Anstand unter den Arbeitern und Arbeiterinnen in der Anstalt.

Art. 8. Die Fabrikordnungen, sowie deren Abänderungen sind der Genehmigung der Regierung des betreffenden Kantons zu unterstellen. Diese wird die Genehmigung nur erteilen, wenn dieselben nichts enthalten, was gegen die gesetzlichen Bestimmungen verstösst.

Bevor die Genehmigung erteilt wird, soll den Arbeitern Gelegenheit gegeben worden sein, sich über die sie betreffende Verordnung auszusprechen.

Die genehmigte Fabrikordnung ist für den Fabrikbesitzer und die Arbeiter verbindlich. Zuwiderhandlungen seitens des erstern fallen unter Art. 19 des Gesetzes.

Wenn sich bei der Anwendung der Fabrikordnung Uebelstände herausstellen, so kann die Kantonsregierung die Revision derselben anordnen.

Die Fabrikordnung ist, mit der Genehmigung der Kantonsregierung versehen, in grossem Druck und an auffälliger Stelle in der Fabrik anzuschlagen und jedem Arbeiter bei seinem Dienstantritt besonders zu behändigen.

Het is duidelijk te merken, dat de bestaande regelingen der vijf kantons den Bondswetgever tot voorbeeld hebben gestrekt. In vele opzichten is voortgebouwd op de fondamenten door den Züricher wetgever gelegd; gedeeltelijk echter heeft hij het goede, dat reeds overeind stond, afgebroken. Het laatste is verklaarbaar, wanneer men bedenkt, dat het veel moeite heeft gekost de wet in veilige haven te brengen.

Schuler [1]) zegt dan ook: »Man hatte voraus gesehen, dass die Aussichten auf das Zustandekommen des Gesetzes nicht gerade glänzende sein werden, und dass man sich wohl hüten müsse durch allzuweitgehende Verlangen den Fall desselben herbeizuführen."

Op de vraag, *welke werkgevers verplicht zijn* een reglement in hun werkplaats op te hangen, geeft de wet eigenlijk geen uitdrukkelijk antwoord. Art. 7 zegt: »Der Fabrikbesitzer ist verpflichtet"...., doch wie nu »Fabrikbesitzer" is, zal men moeten afleiden uit art. 1, waar een definitie van »Fabrik" wordt gegeven; deze is echter zoo vaag (»jede industrielle Anstalt in welcher gleichzeitig und regelmässig eine Mehrzahl von Arbeitern ausserhalb ihrer Wohnungen in geschlossenen Räumen beschäftigt sind"), dat een nadere omschrijving noodzakelijk is. De wetgever, voorziende dat twijfel zou kunnen ontstaan, heeft aan den Bondsraad opgedragen, deze definitie nader te preciseeren. Dienovereenkomstig verscheen 25 Juni 1878 een uitlegging [2]). Alle ondernemingen met meer dan 25 arbeiders, natuurlijk voorzoover zij in besloten ruimten werkten, zouden aan de wettelijke bepalingen zijn onderworpen; die met een aantal van 5—25 arbeiders alleen, indien er personen onder de 18 jaren werkten, of zoo er een ongezond of gevaarlijk bedrijf werd uitgeoefend; terwijl die met minder dan 5 arbeiders buiten het bereik

---

[1]) Brauns Archiv. VII, 357. Koenigs deelt op bl. 5 mede, dat de meerderheid der industrieelen tegen de wet gekant was, o.a. wegens de bepalingen over de reglementen.

[2]) Koenigs bl. 32. Het is vreemd, dat in de officieele uitgave van alle op de wet betrekking hebbende Bondsraadbesluiten etc., dit besluit niet te vinden is! cf. pag. 35 en noot 3.

van de wet vielen. Op een groot aantal ondernemingen was de wet dus niet van toepassing: o. a. mijnwezen [1]), transportwezen, landbouwbedrijf, huisindustrie en alle kleine bedrijven.

Niettegenstaande de Bondsraad bij zijne beslissingen de wet telkens ruimer interpreteerde, bleek toch hoe langer hoe meer de behoefte te bestaan haar nog verder uit te breiden. In een motie, door den Heer Comtesse verdedigd, en den 5 Juni 1889 door den Nationalen Raad aangenomen, werd aan dit verlangen uiting gegeven, en den Bondsraad uitgenoodigd »zu prüfen, ob nicht die in seinen Beschlüssen und Kreisschreiben aufgestellten Normen abgeändert werden sollten, insbesondere was die Anzahl der Arbeiter und die Verwendung mechanischer Motoren betrifft". [2]) De volksvertegenwoordiging klopte niet aan doovemansoor, want na een onderzoek, verscheen 3 Juni 1891 een nieuw besluit van den Bondsraad [3]), dat thans nog van kracht is en waarvan de inhoud op 't volgende neerkomt: Als »fabriek" moet beschouwd worden iedere onderneming, voldoende aan de algemeene voorwaarden in art. 1 genoemd, en waar 1°. meer dan 10 arbeiders werken, 2°. meer dan 5 arbeiders werken en mechanische motoren gebruikt worden of personen onder de 18 jaren arbeiden of gevaar voor gezondheid en leven der arbeiders bestaat, 3°. zonder te letten op het aantal werklieden, buitengewone gevaren voor

---

[1]) Cf. Kreisschreiben des Bundesrat van 3 Dec. 1895. Bundesblatt 1895 Bd. IV 632.

[2]) Koenigs bl. 42.

[3]) Das Bundesgesetz kommentiert vom schweiz. Industriedepartemente bl. 35. Amtliche Sammlung, neue Folge Band XII, bl. 123.

gezondheid en leven bestaan of het duidelijk karakter van een fabriek aanwezig is. Het is opmerkelijk, dat bij het definieeren van het begrip »fabriek", rekening is gehouden met het aanwezig zijn van krachtwerktuigen, jeugdige personen enz., omstandigheden die in art. 1 van de wet niet zijn opgenoemd [1]). Tengevolge van dit Bondsraadsbesluit nam het aantal »Fabriken" verbazend toe.

Alleen voorzoover betreft de 2e, 3e en 4e alinea van art. 7 (bepalingen over boeten), is de Bondswet, ingevolge de wet van 26 Juni 1902, ook toepasselijk op alle ondernemingen, die de wetten van 25 Juni 1881 en 26 April 1887 (»haftplichtigen Unternehmungen") opsomt.[2])

De *totstandkoming* bevat een nieuw element, aan de vroegere kantonale regelingen vreemd: het hooren der arbeiders. »Bevor die Genehmigung erteilt wird", leest men in art. 8 al. 2 »soll den Arbeitern Gelegenheit gegeben worden sein, sich über die sie betreffende Verordnung auszusprechen". Hoe de gelegenheid zal worden gegeven, welke arbeiders zich kunnen uitspreken, en op welke wijze dit kan geschieden, het zijn alle quaesties, waarover de wet ons niet nader inlicht. Evenmin verplicht de wet den werkgever, om de ingekomen bezwaren van de zijde der arbeiders met het ontwerp over te leggen, of geeft den arbeiders het recht hunne klachten bij den Inspecteur of de kantonale regeering in te dienen; dit laatste is toch noodzakelijk, wil de bedoeling des wetgevers, om onwettigheden of onbillijkheden ter kennis van de over-

[1]) Koenigs noemt dit feit een »den Juristen befremdende Erscheinung!" (bl. 40).

[2]) Bulletin des Internationalen Arbeitsamts I (1902) bl. 450.

heid te brengen, effect hebben. In al de hiervoor genoemde leemten voorziet de Bondsraad zooveel mogelijk door haar Kreisschreiben van 25 Januari 1878. [1]) Het ontwerp moet op het bureau of elders ter lezing worden gelegd (hoe lang wordt niet vermeld); deze tervisieligging wordt door aanplakking op een duidelijk zichtbare plaats aan de arbeiders bekend gemaakt, die na kennisname hunne bezwaren bij den patroon of kantonale Regeering kunnen indienen. De werkgever is verplicht bij het aanbieden van zijn reglement, aan de Regeering mede te deelen, dat hij de gelegenheid heeft gegeven om 't ontwerp in te zien. De bezwaren, zoo die bij hem zijn ingekomen, moet hij dan tevens overleggen. Werd hiervoor reeds opgemerkt, dat de wet een vooruitgang was, door het hooren der arbeiders voor te schrijven, men kan niet hetzelfde beweren van de wijze, waarop de *goedkeuring door de overheid* is geregeld. Kon de regeering bij de 5 bestaande kantonale wetten het ontwerp aan de wet, doch tevens aan de billijkheid toetsen, thans schrijft art. 8 al. 1 voor, dat de goedkeuring gegeven wordt, »wenn dieselben nichts enthalten was gegen die gesetzlichen Bestimmungen verstösst". Hoe nu met deze duidelijke uitspraak van de wet, Bodeux [2]) kan beweren, dat de overheid ook met de billijkheid (équité) kan rekening houden, is mij ten eenenmale onbegrijpelijk. [3]) Lang-

---

[1]) Bundesblatt 1878 Bd. I, S. 123 (Comm. 150).

[2]) Bodeux p. 213. Ook Koenigs beweert hetzelfde p. 76. Anders Mr. v. Zanten, Die Arbeiterschutzgesetzgebung, p. 163 en Koehne. A. O. p. 42. Verg. ook Ber. Insp. 1884—85 p. 106 en 1890—91, p. 49.

[3]) De geest van al. 4 art. 8 zou een bewijs voor het tegendeel kunnen zijn; hierop beriep zich dan ook stellig de kant. Reg., die

zamerhand is het in de meeste kantons gewoonte geworden, de Inspecteurs, vóór de goedkeuring door de kantonale Regeering, over 't ontwerp te hooren, een maatregel, die nuttig werkt, en de eenheid bevordert. Openbaren zich later »Uebelstände", dan heeft de kantonale Regeering het recht, het reglement aan een »Revision" te onderwerpen. Is het reglement tot stand gekomen, dan wordt het, met groote letters gedrukt, op een zichtbare plaats opgehangen, terwijl aan ieder arbeider bij zijn in dienst treden een exemplaar overhandigd moet worden.

Over den *inhoud* der reglementen spreekt de wet in algemeene termen. Wij lezen in art. 7 »Der Fabrikbesitzer ist verpflichtet, über die gesamte Arbeitsordnung, die Fabrikpolizei, die Bedingungen des Ein- und Austritts und die Ausbezahlung des Lohnes eine Fabrikordnung zu erlassen." De bedoeling is dus zonder twijfel, dat het reglement zoowel een orde- als arbeidsreglement zal zijn. Over de boeten wordt in de volgende zinsneden nog iets naders medegedeeld. Wanneer in het reglement met boeten gedreigd wordt, mogen zij de helft van het dagloon niet te boven gaan; als zoodanig worden niet beschouwd loonaftrekken tot schadeloosstelling van den patroon. Zij moeten in het belang der arbeiders worden aangewend. Een voorschrift, 't welk men in vele andere wetten aantreft, dat boeten, niet in het reglement voorkomende, ongeldig zijn, treffen wij hier niet aan; naar mijne bescheiden meening zou een dergelijke bepa-

echter door den Bondsraad in het ongelijk gesteld werd; verg. Rekurs Entscheid 29 Juli 1890 (C. 186).

ling overbodig zijn, daar de boeten toch onder de »Fabrikpolizei" behooren.

Men is het niet eens over den *aard* der »Fabrikordnung". Met den Inspecteur Nüsperli [1]) en den Bondsraad [2]) zou ik meenen, dat de wet ze niet als een schriftelijke overeenkomst beschouwt, ook al hebben beide partijen haar geteekend, doch veeleer als een door den arbeidgever opgemaakte eenzijdige acte, de bepalingen bevattende, welke den inhoud van het arbeidscontract vormen. De quaestie heeft een practische zijde; het geval heeft zich nl. voorgedaan [3]), dat een fabrikant in zijn reglement een bepaling had opgenomen, waarin stond, dat een zeker bedrag als premie voor ongevallenverzekering op het loon zou worden gekort. Daar art. 10 al 4 voorschrijft, dat geen loonaftrek voor speciale doeleinden »ohne gegenseitiges Einverständiss" mag plaats hebben, werd de geldigheid van het reglement betwist, onder voorgeven, dat een reglement geen »gegenseitiges Einverständniss" is. De betwister [4]) werd door den Bondsraad in het gelijk gesteld, met dit gevolg, dat niet alleen dat eene artikel, doch het geheele reglement krachteloos werd; want de Bondsraad had reeds eenige jaren

---

[1]) Berichte der Inspecteurs 1884—85 pag. 108, anders 1890—91 pag. 136.

[2]) Beslissing 10 Mei 1892 (bl. 142 Comm.)
» 6 Juli 1888 (bl. 183 Comm.)

[3]) Rekursentscheid v/d. Bondsraad 6 Juli 1888. (Comm. bl. 183).

[4]) Bodeux schijnt van de tegenovergestelde meening te zijn (p. 209). Vreemd is het echter, dat hij op p. 216 spreekt van »belles considérations", waar hij het heeft over de meening van zijn tegenstander.

vroeger [1]) uitgemaakt, dat een reglement, waarin onwettige bepalingen voorkomen, partijen niet bindt.

Nu in hoofdzaak den inhoud van den Bondswet is medegedeeld, rest mij nog met een enkel woord melding te maken van eenige kantonale regelingen: die van de vier industrieele Duitsche Kantons Glarus, Basel, St. Gallen en Zürich, en van het Fransche Kanton Neuchâtel.

In het kanton *Glarus* machtigt de wet van 8 Mei 1892 [2]) de beambten in alle »Geschäften in welchen Personen gewerbsmässig oder gegen Lohn im Dienste des Inhabers arbeiten, oder als Lehrlinge oder als Lehrtöchter beschäftigt sind," te bevelen een reglement te maken. Uitgezonderd zijn landbouwbedrijven, winkels en herbergen.

De wetten van 23 April 1888 van *Basel* [3]) van 18 Mei 1893 van *St Gallen* [3]) en 18 Juni 1894 van *Zürich* [4]) geven aan de beambten de bevoegdheid, in bedrijven, waar vrouwen, ja zelfs één vrouw, werken, den patroon te gelasten, een »Arbeitsordnung" uit te vaardigen »wenn es der Umfang oder die Natur des Geschäfts rechtfertigen."

Ook in het wetsontwerp betreffende de bescherming van arbeidsters van het kanton *Bern* geven § 20 en § 21 eenige voorschriften over de »Arbeitsordnungen". Hoffmann is met die bepalingen niet bijster ingenomen, omdat ze geen »Arbeitsordnung" voor de kleinste

---

[1]) 7 October 1885, (Comm. bl. 160).

[2]) Zie de text in Brauns Archiv. VI, bl. 372. In deze wet wordt van »Arbeitsordnung" gesproken.

[3]) Brauns Archiv. VI, 370 en 376.

[4]) » » VII, 471 § 22—24.

bedrijven eischen, 't geen noodig en nuttig is [1]. Zóóver gaat nu wel de wet van 26 April 1901 ter bescherming van de arbeidsters in het kanton *Neuchâtel* [2]. Zij geldt voor alle bedrijven, die niet onder de Bondswet vallen, winkels, bureaux, hotels, herbergen, societeiten, koffiehuizen, voor zoover een of meer vrouwen daarin werkzaam zijn. Art. 13 schrijft een »Arbeitsordnung" voor, waarin in geen geval boeten mogen voorkomen.

§ 3. Werking der wet.

De hoofdbron voor de bestudeering van de resultaten van de wet zijn de officieele tweejaarlijksche verslagen, die in Zwitserland het eene jaar van de drie Bondsinspecteurs het andere jaar van de kantonale regeeringen sedert 1878 verschijnen. Goede inlichtingen over de arbeiderstoestanden vóór de invoering van de Bondswet, verschaft het boek van Dr. V. Böhmert, in 1873 ter gelegenheid van de wereldtentoonstelling te Weenen verschenen. Over de reglementen deelt het zeer weinig mede; alleen verneemt men [3], dat ze in bijna alle groote fabrieken aanwezig zijn, terwijl twee van de beste worden overgedrukt.

Stuitte men bij de invoering van de wet hier en daar op tegenstand [4], klachten hierover verstommen in de verslagen gaandeweg [5], zoodat men thans veilig mag

---

[1]) E. Hoffmann. Brauns Archiv. Bd. XVII (1902) bl. 694.
[2]) Bulletin des Int. Arbeitsamts I (1902) bl. 60.
[3]) Böhmert II 388 vlg.
[4]) Versl. 1879 bl. 10, 42, 1881 bl. 12.
[5]) 1880 bl. 38, 49, 1882/83 bl. 21. 1890/91 bl. 49.

aannemen, dat de reglementen, aanwezig zijn [1]) waar dit behoort.

Vele patroons beweerden, dat hunne zaak geen »fabriek" was, dat zij derhalve aan de wettelijke verplichting niet onderworpen waren. Zoo b.v. de boekdrukkers, die hun reglementen niet »Fabrikordnung" verkozen te noemen, maar het met den naam »Hausordnung" doopten [2]); mits de inhoud maar met de wet overeenstemt, mag men aan deze werkgevers dit, ik zou haast zeggen, kinderlijk genoegen gerust schenken.

De inhoud der ontwerpen laat veelal te wenschen over. Telkens herhalen zich de klachten hierover [3]). Zoowel onkunde als onwil [4]) zijn hiervan de redenen. Ook leest men vaak in de Verslagen, dat de door de kantonale Regeering goedgekeurde reglementen onwettige bepalingen inhouden [5]). Ter bestrijding van dit euvel, 't welk veel last veroorzaakt, omdat de fabrikanten zich op de goedkeuring beroepen [6]), dringen de Inspecteurs telkenmale er op aan, dat hun de ontwerpen vóór de goedkeuring gezonden worden [7]), aan welk verzoek thans door bijna alle kantons wordt voldaan. Behalve om de onwettigheden weg te nemen,

---

[1]) E. Naeff bl. 524.

[2]) 1884/85 bl. 105. 1886/87 bl. 126.

[3]) 1890/91 bl. 136, 1892/93 bl. 119, 182, 1894/95 bl. 127, 1898/99 bl. 142, 1900/01 bl. 132.

[4]) 1880 bl. 49.

[5]) 1879 bl. 42, 61, 1880 bl. 16, 38, 49, 1882/83 bl. 92, 1892/93 bl. 118, 182, 1898/99 bl. 142.

[6]) 1892/93 bl. 48.

[7]) 1882/83 bl. 50, 1890/91 bl. 49, 1892/93 118, 1894/95 bl. 127, 1898/99 bl. 142, 1900/01 bl. 133.

die door een kantonale Regeering, welke minder op de hoogte der fabriekswetgeving is, over 't hoofd zijn gezien, dient deze maatregel om de uniformiteit te bevorderen; te dien einde stelden de Inspecteurs, ter voorlichting der fabrikanten, een modelreglement op, dat in de practijk zeer nuttig is gebleken [1]. Door het Industriedepartement overgenomen, werd het 6 Dec. 1894 als »Normalfabrikordnung" gepubliceerd [2]. Het spreekt van zelf, dat men den werkgever niet kan dwingen, zich naar dit voorbeeld te schikken [3].

Door deze betere contrôle ontsnappen slechts weinig reglementen aan het alziend oog der overheid, zoodat de inhoud der goedgekeurde reglementen in den regel conform de wet is.

Het nut om de overtredingen, waarvan men leest, hier op te noemen, weegt niet op tegen de plaatsruimte, die deze beschrijving zou innemen [4]. Niet van gewicht ontbloot is evenwel de volgende quaestie, waarover de gevoelens uiteenloopen. Ik heb het oog op de speciale reglementen [5], die men naast de »Fabrikordnung" aantreft, b.v. over ziekenkassen, ongevallen. brandweer, enz. De kantonale regeering matigde zich het recht aan, ook deze te onderzoeken en goed te keuren, en werd hierin gesteund door den Bondsraad [6]. Hiertoe

1) 1890/91 bl. 94, 137, 1892/93 bl. 183, 1894/95 bl. 49, 187, 215, 1898/99 bl. 144; 1883/84 119, 1887/88 6, 80, 1889/90 100.

2) Comm. Ind. Dep. bl. 145.

3) Rek. Entscheid Bundesrates 29 Juni 1888. Comm. Ind. Dep. bl. 138.

4) Bodeux bl. 220—222 en Koenigsbl. 78 vlg. noemen er enkelen op.

5) 1888/89 bl. 39.

6) 1887/88 bl. 109. Bundesratsbeschluss 23 April 1880. Comm. Ind. Dep. bl. 151. Entscheid des Industriedepartements 1 Maart 1889. Comm. Ind. Dep. bl. 154.

heeft zij slechts in zooverre de bevoegdheid, als die reglementen, 't een of ander onderwerp door art. 7 opgesomd, beheerschen. Een brandweerreglement b.v., als vormende een onderdeel van de »Fabrikpolizei", behoeft dus de kantonale goedkeuring. Anders is het echter met ziekenkasreglementen e.d. gesteld; omdat art. 7 hierover zwijgt, dwaalde naar de meening van Koenigs [1]) — en hierbij sluit ik mij gaarne aan — zoowel kantonale Regeering als Bondsraad, toen zij het recht van inmenging ook hier erkenden.

Zooals reeds is opgemerkt, kwamen de reglementen tot stand op een wijze, die aan de oude regelingen vreemd was. Of dit hooren der arbeiders veel uitwerking heeft gehad? Ik geloof het niet, te oordeelen naar hetgeen men bij de schrijvers leest. Otto Lang [2]) komt dienaangaande tot deze niet bemoedigende slotsom: »art. 7 al. 2 hat eine grosse praktische Bedeutung nicht erlangt und sich nur dort bewährt, wo eine starke Arbeiterorganisation den Arbeitern gegenüber dem Unternehmer eine gewisse unabhängige Stellung sichert." Ook Koenigs [3]) acht het nut van een dergelijk voorschrift vrijwel illusoir, waar de patroon kan volstaan met het overleggen van een bewijs, onderteekend door drie arbeiders of bazen, die hem naar de oogen zien, dat aan de formaliteiten is voldaan. Bedenken wij daarbij, dat de werkgevers zich tegen deze inmenging in hunne zaken sterk verzetten [4]), en de contrôle moeilijk is, omdat de wet zich op dit punt zoo vaag uitdrukt,

---

[1]) bl. 78.
[2]) Brauns Archiv. XI. bl. 98—101.
[3]) bl. 75.
[4]) 1883/84 bl. 27.

dan mag men wel aannemen, dat deze door velen zoo geroemde maatregel zijn doel gemist heeft.

Afdeeling II. — Oostenrijk-Hongarije.

Litteratuur.

Dr. Franz Müller, Die Gewerbe Ordnung, 7e uitg. Weenen 1899. (Manz'sche Taschenausg. I).

Haberer en Zechner, Das allgemeine Berggesetz. 9e uitg. Weenen 1897. (Manz'sche Taschenausg. VII).

Beilagen zu den Stenogr. Potollen des Abgeordnetenhaus 1895 n°. 1355, 1901 n°. 717, 719.

Protokoll der 6en Sitzung des Arbeitsbeirathes. (K.K. Arbeitsstatistisches Amt.).

Bericht der K.K. Gewerbeinspectoren 1885—1900.

Sammlung der Entscheidungen der K.K. Gewerbe-richte, n°. 1—448 (Bijlage Soc. Rundschau).

Sociale Rundschau, herausgeg. vom K.K. Arbeitsstatistisschen Amte im Handelsministerium.

Oesterr. Staatswörterbuch, I 57, 149. II 1323, 1353, 1670.

Dr. Victor Mataja, Grundriss des Gewerberechts und der Arbeiterversicherung. Leipzig 1899.

Zeitschrift f. priv. u. öffentl. Recht (Grünhut) Bd. XIV 331. Das Polizeirecht nach der R. G. O.

Leo Verkauf, Gesetzgebung zu Gunsten der Bergarbeiter in Deutschland und Oesterreich. (Brauns Archiv. Bd. IV (1891) bl. 653—660).

Prof. Dr. Eugen. v. Philippovich, Arbeiterausschüsse und Einigungsämter in Oesterreich. (Brauns Archiv. Bd. VII (1894) bl. 606—612).

Dr. Karl Schreiber, Der Arbeitsvertrag nach heutigem oesterreichischem Privatrecht. Weenen 1887, bl. 34, 92, 104.

Dr. Ferdinand Seltsam, System des oesterreichischen Gewerberechtes. Weenen 1899.

Dr. Koehne, Die Arbeidsordnungen im deutschen Gewerberecht. Berlijn 1901 bl. 20, 25—30, 44—46, 67.
Seydel, in Hirths Annalen 1873 bl. 929.

A. OOSTENRIJK.

§ 1. Geschiedenis.

Men treft in de oudere arbeidswetten geen bepalingen over reglementen aan; het zijn meest verordeningen, die den Kinderarbeid of de Zondagsrust regelen.

Anders is dit ten opzichte van het Mijnwezen. Op dit gebied werd de van oudsher bestaande strenge staatsbemoeiing gehandhaafd, toen reeds lang het beginsel van vrijheid was doorgedrongen. De »Bergordnungen", die de plaats der tegenwoordige arbeidsreglementen innamen, zou men het best met instructies voor lagere ambtenaren of rijkswerklieden kunnen vergelijken [1]).

Deze toestand duurde tot over de eerste helft der 19e eeuw voort, toen men ook de noodzakelijkheid inzag voor dezen industrietak de belemmerende bepalingen uit den weg te ruimen en den mijneigenaren meerdere vrijheid te laten. Reeds in een ontwerp voor een mijnwet van 1849 werd van een »Dienstordnung", door de werkgevers zelf vast te stellen, gewag gemaakt. Opdat geen schadelijke en onwettige bepalingen zouden worden opgenomen — hetgeen niet »im Interesse des Bergbaues" zou zijn — werd staatscontrôle ingevoerd.

---

[1]) Leo Verkauf (Brauns Archiv IV) bl. 654: Die Bergordnungen erfüllten so die Aufgabe die heute der Arbeitsordnung anfällt: die Einzelnheiten des Lohnverhältnisses im voraus zu fixieren.

Het resultaat van dit ontwerp was de allgemeine Berggesetz van 23 Mei 1854 (R. G. bl. 146). Deze wet, die thans nog geldt, voerde een van overheidswege gecontroleerde en goedgekeurde verplichte Dienstordnung in iedere mijn in; ze moest aan de arbeiders bekend gemaakt en opgehangen worden.

Het voorbeeld van de allg. Berggesetz werd door de eerste Oost. Gewerbeordnung van 20 Dec. 1859 gevolgd. § 84 eischte van alle werkgevers, bij wie meer dan 20 arbeiders in één werkplaats samen werkten, een arbeidsreglement (»Dienstordnung"). De inhoud moest ongeveer dezelfde zijn als van een mijnreglement. Ten opzichte van de staatscontrôle week ze echter belangrijk van de mijnwet af. Behalve dat bekendmaking niet werd geëischt en volstaan kon worden met ophangen, had er onderzoek noch goedkeuring door de overheid plaats. Wel moest een duplicaat aan de ambtenaren worden ter hand gesteld om hen op de hoogte te brengen van den toestand in de fabrieken, doch de wet sprak zich niet uit over de wijze, waarop door hen moest worden ingegrepen; het gevolg hiervan was, dat ze zich van alle inmenging onthielden [1]).

Intusschen had men de noodzakelijkheid gevoeld krachtiger maatregelen ter bescherming der arbeiders te moeten nemen [2]). In het bijzonder wat betreft de »Dienstordnung", bestond de wet slechts op papier en werd zoo goed als niet nageleefd [3]). Vandaar de

[1]) Koehne. A. O. bl. 44—46.

[2]) Mataja noemt het tijdvak 1859—85 »jener des verhältnissmässig stärksten Indifferentismus der Staatsgewalt." Eigenlijk was de Gew. Ord. van 1859 meer een wet »zum Schutze der Gewerbetreibenden" (bl. 62).

[3]) Insp. Versl. 1885 bl. 376.

wijziging der Oost. Gew.Ord. van 8 Maart 1885, die in een nieuw artikel 88*a* en 90 de thans geldende voorschriften inhoudt [1]).

Ook aan de Oost. Mijnwet werden door de aanvullingswetten van 3 Mei 1896 en 14 Aug. 1896 eenige belangrijke bepalingen toegevoegd.

In de practijk voldeden evenwel de bepalingen der Gew.ord. van § 88*a* en 90 ook niet, zoodat de Oostenrijksche Regeering reeds in 1895 de voorschriften der »Arbeitsordnungen" aan een »gründliche Revision" wilde onderwerpen [2]).

In het ontwerp ter wijziging van de Gew.Ord. aan het Abgeordnetenhaus toegezonden, stelt de Regeering voor, de enkele § 88*a* te vervangen door een reeks van 7 nieuwe artikelen, die zoowel de bestaande strijdvragen moeten oplossen, als den arbeiders meer invloed op de totstandkoming moeten waarborgen. Het ontwerp, dat bovendien aan eenige nieuwe bedrijfstakken de verplichting oplegt voortaan een reglement te maken, is tot nu toe nog niet tot wet verheven.

In afwachting van wat er geschieden zou met het ontwerp-1895, wilde de regeering niet langer dralen met een regeling van het arbeidscontract in spoorwegondernemingen, terwijl zij tevens eenige bepalingen der Gew.Ord. voor arbeiders in bouwondernemingen wilde toepasselijk verklaren. Twee ontwerpen zond zij daarom aan den Arbeitsbeirath ter overweging, die in hare zittingen van 2 en 3 Juli 1900 werden behan-

---

[1]) Van bepalingen als zijn opgenomen o.a. in de min. circ. van 17 Juni 1898 maak ik geen melding, daar zij geen algemeen karakter dragen. (Annuaire de la législation du Travail II 1898 p. 19).

[2]) Beilagen Abgeordnetenhaus XI Session 1895 n°. 1335 bl. 85.

deld [1]) en in hoofdzaak de goedkeuring van dit college konden wegdragen. In 1901 werden zij bij de Kamer ingediend [2]) en behelsden, voorzoover de Arbeitsordnungen betreft, o. a. het volgende.

Het eerste ontwerp, uitgaande van het Eisenbahnministerium, regelt het arbeidscontract der arbeiders bij »Regiebauten von Eisenbahnen und in den Hilfs anstalten derselben.'' [3]) In de §§ 30—35 treft men ook een regeling van de Arbeitsordnung aan, bijna gelijkluidend aan die in het ontwerp-1895. Alleen tracht § 34 al. 4 een oplossing van de strijdvraag te geven, op welke wijze voor ieder arbeider de Arbeitsordnung van kracht wordt.

Het andere ontwerp, uitgaande van het Handelsministerium, voegt aan het VIe Hfdst. der Gew.ord. een § 96*c* toe, dat zoowel op »Eisenbahnbauunternehmungen'' als andere Bauunternehmungen'' [4]) voorzoover deze meer dan 20 arbeiders in dienst hebben, ook § 88*a* van toepassing verklaart.

Deze beide ontwerpen zijn 28 Juli en 22 Juli 1902 (R. G. bl. n°. 156 en 155) tot wet verheven. [5])

---

[1]) Protokoll der 6en Sitzung des Arbeitsbeirathes bl. 1—163.

[2]) Beilagen Abgeordnetenhaus XVII Session 1901 n°. 717 en 719.

[3]) Art. V litt. l. Kundmachungspatent verklaart de Gew.Ord. op deze ondernemingen niet toepasselijk, zoodat een afzonderlijke regeling noodzakelijk was.

[4]) Al deze ondernemingen vallen onder de Gew.Ord. doch niet onder § 88a, daar deze § spreekt van »Fabriken."

[5]) Zie de text: Bulletin des Internationalen Arbeitsamts 1902 bl. 404 en 405; Sociale Rundschau III (1902) 631.

§ 2. Inhoud van de wetten.

I. *Gewerberecht.*

Wet van 1885.

§ 88*a*. In den Fabriken und jenen Gewerbsunternehmungen, in welchen über 20 Hilfsarbeitern in gemeinschaftlichen Localen beschäftigt sind, muss eine vom Gewerbsinhaber unterschriebene, sämmtlichen Hilfsarbeitern bei ihren Eintritte zu verlautbarende Arbeitsordnung in den genannten Localen angeschlagen sein, worin mit der Angabe des Zeitpunktes, wann deren Wirksamkeit beginnt, insbesondere folgende Bestimmungen auszudrücken sind:

a. über die verschiedenen Arbeiterkategorien, sowie über die Art der Verwendung der Frauenspersonen und jugendlicher Hilfsarbeiter;

b. über die Art und Weise, wie die jugendlichen Hilfsarbeiter den vorgeschriebenen Schulunterricht geniessen;

c. über die Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über die Arbeitspausen;

d. über die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung der Arbeitslöhne;

e. über die Befugnisse und Obliegenheiten des Aufsichtspersonales;

f. über die Behandlung der Arbeiter im Falle der Erkrankung oder Verunglückung;

g. über die Conventionalgeldstrafen, welche bei Uebertretung der Arbeitsordnung eintreten und deren Verwendung, dann über andere allfällige Lohnabzüge;

h. über die Kündigungsfristen und die Fälle, in welchen das Arbeitsverhältnis sogleich aufgelöst werden kann.

Die Arbeitsordnung ist spätestens acht Tage, bevor dieselbe als Anschlag in den Werkstätten angebracht wird, in zwei gleichlautenden Exemplaren der Gewerbebehörde vorzulegen, welche, wenn sie in der Arbeitsordnung nichts Gesetzwidriges findet, eines derselben mit ihrem Visum zu versehen und dem Gewerbsinhaber zurückzustellen hat.

§ 90. Die Conventional-Geldstrafen, welchen die Hilfsarbeiter bei Uebertretung der Arbeitsordnung unterworfen wurden, sowie deren Verwendung, sind in ein Verzeichniss einzutragen, dessen Einsichtname der Behörde und den Hilfsarbeitern offen steht, und dessen Vorlage an die Gewerbsbehörde zu erfolgen hat, wenn sich ein Hilfsarbeiter durch die Einhebung oder Verwendung der Conventional-Geldstrafe fur beschwert erachtet.

In vele opzichten laat de Oost. Gew.Ord. aan duidelijkheid te wenschen over. Het gemis aan een difinitie van »Gewerbe'', »Fabrik'' e. a. maakt het lastig met juistheid het terrein der Gew.Ord. aan te wijzen.[1])

Bij welken werkgever een reglement aanwezig moet zijn, zegt § 88*a* (1885): »In den Fabriken und jenen Gewerbsunternehmungen in welchen über 20 Hilfsarbeitern in gemeinschaftlichen Localen beschäftigt sind''. Dit voorschrift is niet volkomen duidelijk. Daargelaten wat men onder »Hilfsarbeiter'' verstaat, dient men zich een klaar beeld te vormen van »Fabriken und jenen Gewerbsunternehmungen''. Zooals bekend is, onderscheidt de Gew.Ord. in § 1 de Gewerben in »freie'', »handwerksmässige'' en »concessionirte''. Bovendien spreekt de wet van »fabrikmässig betrieben Gewerben'', waar ze in al. 2 § 1 verklaart, dat de bepalingen voor de 2e groep op deze soort niet toepasselijk zullen zijn. Wat verstaat men nu onder »fabrikmässig betrieben Gewerben''? De wet verklaart zich ook hier niet verder, of liever verwijst naar de beslissing, die dienaangaande door de »politische Landesbehörden'' en in

[1]) Mataja bl. 10.

hoogste ressort door den Minister zal worden genomen. De »Handelsministerial-Erlass" van 18 Juli 1883 Z 22037 [1]) geeft de volgende, nu juist niet door kortheid uitmuntende definitie: »solche Gewerbsunternehmungen, in welchen die Herstellung oder Verarbeitung von gewerblichen Verkehrsgegenständen in geschlossenen Werkstätten unter Betheiligung einer gewöhnlich die Zahl von 20 über steigenden, ausserhalb ihrer Wohnungen beschäftigten Anzahl von gewerblichen Hilfsarbeitern erfolgt, wobei die Benützung von Maschinen als Hilfsmittel, und die Anwendung eines arbeitstheiligen Verfahrens die Regel bildet, und bei denen eine Unterscheidung von den handwerksmässig betriebenen Productionsgewerben auch durch die Persönlichkeit des zwar das Unternehmen leitenden, jedoch an der manuellen Arbeitsleistung nicht theilnehmenden Gewerbsunternehmers, dann durch höhere Steuerleistung, durch Firmaprotocollirung u. dergl. eintritt". In § 88*a* wordt echter niet van »fabrikmässig betrieben" doch van »Fabrik" gesproken. Volgens het Verwaltungsgerichtshof [2]) dekken deze begrippen elkander; Mataja is evenwel van meening dat »Fabrik" een species van het genus »fabrikmässig betrieben Gewerbe" is. Op deze quaestie verder in te gaan, zou te ver voeren. In alle ondernemingen, die aan een of meer der vereischten, in den Min Erl van 1883 opgesomd, voldoen, moet dus een reglement zijn. Het schijnt de bedoeling, dat niet alle kenmerken tegelijk aanwezig moeten zijn,

---

[1]) Müller bl. 28, Mataja bl. 13, Seltsam bl. 61.

[2]) Beslissing van 10 Dec. 1891; eveneens Insp. Verslagen 1889 bl. 85, 289, 1893 bl. 344, 1894 bl. 53, 137, 1898 bl. 49.

zoodat men ook van fabrieken kan spreken, waar minder dan 20 arbeiders werken, mits deze onderneming in zulk een geval andere kenmerken, als arbeidsverdeeling, krachtwerktuig enz. vertoont.[1]) In de tweede plaats schrijft de wet voor, dat, in alle ondernemingen »in welchen über 20 Hilfsarbeiter in gemeinschaftlichen Localen beschäftigt sind", een reglement aanwezig moet zijn. Legt men zoo § 88*a* uit, dan moet worden aangenomen, dat het vereischte van 20 arbeiders niet op 't woord »Fabriken" doelt. Men kan evenwel het tegendeel ook aannemen, zoodat niet ontkend kan worden, dat de woorden van de wet tot deze strijdvraag aanleiding geven. De Regeering gaf dit toe in hare memorie van toelichting op het ontwerp-1895[2]) en daarom stelde zij voor in het nieuw ontworpen art. 88*a* te lezen: »Für jede Gewerbeunternehmung, in welcher mehr als 20 Arbeiter gemeinschaftlich beschäftigt sind, so wie für jede Fabrik". In de derde plaats geldt het gebod, voor »konzessionirten Baugewerben" en andere »Bauunternehmungen". (Gew.Ord. § 96*c*, in verband met art. 1 der wet van 22 Juli 1902).

Aangezien art. IV der invoeringswet niet minder dan 16 bedrijfstakken opsomt, waarop de wet niet van toepassing is en § 1 der Gew.Ord. bovendien de huisindustrie uitsluit, zijn vele ondernemingen van de verplichting vrijgesteld, al voldoen zij overigens aan de vereischten van § 88*a*. Zoo o. a. de mijn-, land- en boschbouw, spoorwegondernemingen enz. Voor den

---

[1]) Insp. Versl. 1889 bl. 85 en 289.

[2]) Bl. 85.

mijnbouw zie men de II[e] Afd. van dit Hoofdstuk. Voor de spoorwegondernemingen is onlangs ook dezelfde verplichting opgelegd bij de wet van 28 Juli 1902 (§ 30 vlg.).

In de *wijze van totstandkomen* treft men wel eenigen vooruitgang aan. In 1859 was er eigenlijk geen toezicht, thans is dit verbeterd, alhoewel ook deze regeling nog verre van toe te juichen is. Het ontwerp moet 8 dagen voor dat het wordt opgehangen aan de »Gewerbebehörde" [1]) worden overgereikt, die het, indien hij er niets in ontdekt, wat met de wet strijdt, van een »visum" moet voorzien en terugzenden. Van een medewerking der arbeiders is geen sprake [2]); zelfs ligt het ontwerp niet eens ter lezing, opdat zij hunne bezwaren bij den Inspecteur kunnen inbrengen; het zou hen echter weinig baten, want alleen bij strijd met de wet mag het visum geweigerd worden »Daraus zeigt sich wieder klar", zegt Mischler terecht [3]), »wie verschieden die Stellung der beiden Parteien beim sogenannte Arbeitsvertrage ist".

Hoe de wet dan ook van »Conventional Strafen" kan spreken, en de meeste schrijvers [4]) de arbeitsordnung als een contract beschouwen [5]), ik begrijp het

[1]) Wie dit zijn, zegt § 141 Gew.Ord.

[2]) De Insp. dringen er toch op aan. Versl. 1890 bl. 13, 90.

[3]) Mischler in Oesterr. Staatswörterbuch 1895 Dl. I bl. 57.

[4]) o.a. Grünhut's Zeitschrift f. priv und öffentl Recht. Bd. XIV bl. 331. Entsch. Gew. Ger. n°. 447.

[5]) Insp. Versl. 1885 bl. 119: »Charakter eines Arbeitsvertrages, welchen sie doch ersetzen sollen." — 1885 bl. 408; 1889 bl. 20, 102; 1890 bl. 13 gaat zelfs zóóver dat hij alle dienstvoorschriften uit de arbeitsordnung wil weren; 1899 bl. 212: »da die A. o. den Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bildet"....

niet. Alle Oostenrijksche geleerden zijn het daarmee volstrekt niet eens. Zoo zegt b.v. Prof. Dr. Hischler in de Arbeitsbeirath naar aanleiding van een debat over de straffen: »Auch die Bezeichnung »Conventional" passt nicht, denn das sind diese Strafen nicht, sondern es ist ein Disciplinarverhältnis". [1]) Zeer duidelijk is ook de begripsomschrijving die Dr. Scharff, de rapporteur van het Ministerie van Justitie in den Arbeitsbeirath, geeft. De wet noemt hij de »lex cogens" die het geraamte van het arbeidscontract aangeeft, terwijl de arbeitsordnung als »lex specialis" voor iedere onderneming aanvult en uitvoert, wat de wet aan de vrije beslissing van den ondernemer overlaat. Zijn conclusie is dan ook, dat deze lex specialis niet gedoogt, dat de patroon met sommige arbeiders afzonderlijke contracten sluit, die aan het reglement derogeeren. [2])

In het ontwerp-1895 wordt in navolging van de Duitsche wet den arbeiders gelegenheid gegeven, zich over het ontwerp uit te spreken; de wet van 1902 voor de spoorwegen neemt in § 22 deze bepaling op.

De *inhoud* der reglementen is in 1885, vergeleken bij 1859, niet belangrijk veranderd. De wet noemt 8 onderwerpen, die in de arbeitsordnung geregeld moeten worden; men mist evenwel zeer belangrijke punten. Zoo o. a. de wijze van loon uitbetalen enz.

Tot slot van deze § nog een paar opmerkingen over de *straffen*, waarover § 90 Gew.Ord. in verband met § 88*a* litt. *g* handelt. Het is vreemd, dat de wet alleen over geldstraffen spreekt. Tegen misbruiken beschermt

---

[1]) Bl. 72, zoo ook Widholz op bl. 68 en Leo Verkauf op bl. 70.

[2]) Bl. 65, protokoll.

zij den arbeider zoo goed als niet. De patroon is verplicht de boeten, die hij oplegt, in een register op te teekenen met aanwijzing, hoe hij ze besteedt. Dit register kan door de ambtenaren, met het toezicht belast, en door de arbeiders worden ingezien. Tevergeefs zoekt men echter naar een maximum der op te leggen boeten. Ook eischt de wet niet, dat de boeten in het voordeel van de arbeiders zullen worden aangewend; evenmin staat er voorgeschreven, dat in de arbeitsordnung iedere strafbare handeling met de daarop staande straf uitdrukkelijk moet worden opgenomen. Het ontwerp-1895 voorziet hierin en de wet 1902 voor de spoorwegondernemingen bepaalt het maximum op ½ dagloon per week.

II. *Bergrecht.*

Het negende hoofdstuk der Allg. Berggesetz met het opschrift »Von dem Verhältnisse der Bergwerkbesitzer zu ihren Beamten und Arbeitern" vangt aan met § 200, dat over de »Dienstordnung" handelt. De verschillende geschiedenis van het mijnwezen en de andere industrieën openbaart zich ook ten duidelijkste in de reglementen. De geest van het vroegere direktionsprincipe is hier nog niet geheel en al verdwenen. [1]) Vooral in het »Vollzugsvorschrift zum Berggesetze" komt dit sterk uit.

De »Dienstordnung" die de dienstverhouding van het personeel moet regelen, en in iedere mijn aanwezig moet zijn, wordt door de mijnambtenaren onderzocht

---

[1]) Leo Verkauf in Brauns Archiv IV bl. 653—660.

en goedgekeurd, daarna bekendgemaakt en opgehangen. De wet zegt niet in welke gevallen de Bergbehörden hunne goedkeuring kunnen weigeren. Haberer en Zechner zijn van oordeel, dat dit alleen kan geschieden, indien het reglement met de wet strijdt. [1]) Met dit oordeel komt evenwel het »Vollzugsvorschrift" niet overeen, waar het in § 102 de »Normen für die Dienstordnung" geeft. Uitdrukkelijk wordt daar [2]) in al. 3 den Inspecteurs opgedragen, »bedacht zu sein, dass eine ungebührliche Belastung ihrer Kräfte, ein unzureichendes Lohnverhältniss, eine zu geringe Vorsorge für Kranke und Verunglückte, eine übertriebene Strenge in den Strafen nicht nur aus Humanitätsrücksichten nicht zugelassen werden darf, sondern häufig zu einer Demoralisirung Veranlassung gibt, und dem allgemeinen Gedeihen des Bergbaues nachtheilig wäre". De vaderlijke zorg van de overheid voor het »Gedeihen des Bergbaues" blijkt hier tenslotte de eigenlijke beweegreden te zijn van de arbeidersbescherming. Uit dit voorschrift leidt Koehne [3]) af, dat de ambtenaren het recht hebben bepalingen in het belang der arbeiders te doen opnemen, een bevoegdheid, die men in andere regelingen tot op heden niet aantreft, doch die zeer nuttig kan werken. Nog kan op een andere bepaling van het »Vollzugsvorschrift" gewezen worden, die aan het Direktionsprincipe herinnert. »Den Bergbehörden," wordt namelijk gelast [4]), »dahin zu

---

[1]) Haberer en Zechner bl. 80. Ook aldus het Verwaltungsgerichtshof.

[2]) Haberer en Zechner bl. 213.

[3]) Koehne, Arb. ord. bl. 29.

[4]) Haberer en Zechner bl. 213, § 102 al 1.

wirken, mindestens in einem und demselben Bergrevier möglichst gleichförmige Dienstordnungen aufzustellen" en zelfs beveelt al. 4 van § 102 »ohne nachgewiesene Nothwendigkeit und Unbedenklichkeit Abweichungen von der aufgestellten allgemeinen Dienstordnung eines Bergrevieres nicht zu gestatten". Ook deze bepaling is zeer toe te juichen, al moge zij aan vroegere tijden herinneren.

Deze regeling heeft in de practijk blijkbaar goede resultaten opgeleverd, anders zou de wet van 14 Aug. 1896 (RG. bl. 156) ze niet hebben bestendigd. Deze wet regelt de oprichting van »Genossenschaften beim Bergbau". [1]) Voor ieder bekken zullen een of meer Genossenschaften worden opgericht (§ 1) [2]), elk verdeeld in 2 groepen (§ 4). De eerste groep bestaat uit de verschillende mijneigenaars, de tweede uit afgevaardigden der mijnwerkers (op iedere 100 een afgevaardigde). De afgevaardigden der arbeiders, die tot éénzelfde onderneming behooren, vormen ipso jure een »Localarbeiterausschuss". Iedere groep heeft nu tot taak »einheitlicher Dienstordnungen" te maken, die, nadat de andere groep er zich mede heeft vereenigd, door de Bergbeambten moeten worden goedgekeurd (§ 9*d*). Voorzoover algemeene »Dienstordnungen" niet bestaan, moet de »Localarbeiterausschuss" gehoord worden over de samenstelling van het voor hen geldende mijnreglement (§ 23). Deze wet is dus een grooten stap vooruit op den weg der gelijkgerechtigdheid der werkgevers en arbeiders.

---

[1]) Sten. Ber. XI Session p. 818, 23175, 25057—94 25100—101. Beilagen n°. 1477 en 1502.

[2]) Haberer en Zechner bl. 421 vlg.

De onderwerpen, die in de Dienstordnung moeten worden geregeld, wijken niet belangrijk af van die, in § 88*a* Gew. Ord. opgesomd. Behalve de bepaling sub *d*), »über das Betragen in und *ausser* dem Dienste", die niet in de Gew. Ord. voorkomt, en een overblijfsel uit oude tijden is, verschillen de §§ alleen in terminologie; zoo spreekt b.v. § 200*g* niet van »Conventional Geldstrafen", maar van »Geld- und Arbeitsstrafen". De laatste al. van § 206 bij de wet van 3 Mei 1896. aldus vastgesteld, legt den ondernemer de verplichting op, in zijn Dienstordnung ook nog voorschriften op te nemen over het verstrekken van voorschotten.

Een beknopt overzicht over de werking dezer wet kan ik tot mijn spijt niet geven, omdat Dr. Mataja, die mij welwillend de verslagen der arbeidsinspecteurs zond, schreef, dat hij tot zijn leedwezen dit niet kon doen met de verslagen der mijninspecteurs; op de bibliotheken in ons land waren zij evenmin te krijgen.

§ 3. Werking der wet.

Het is zeer lastig zich een juiste voorstelling te vormen van de resultaten van een wettelijke regeling, waar het persoonlijk onderzoek ontbreekt en men ook niet in de gelegenheid is, zich met personen van verschillende richtingen in verbinding te stellen. Men moet dus afgaan op de verslagen der arbeidsinspecteurs en een enkel artikel in een of ander tijdschrift.

't Is reeds opgemerkt, de wet van 1859 beteekende niet veel, wat betreft de »Arbeitsordnungen". Eigenlijk werd zij niet uitgevoerd [1]), zoodat het overzicht met 1885 wordt aangevangen.

[1]) Insp. Versl. 1885 IX, 376.

In de eerste jaren deelen alle Inspecteurs mede, dat de reglementen op zeer weinig plaatsen voorkomen, en zij de grootste moeite met de invoering hebben [1]). Gaandeweg bespeurt men hier en daar vooruitgang [2]), zoodat er in de laatstverschenen verslagen Inspecteurs verklaren, dat bijna overal een reglement aanwezig is, waar de wet het eischt [3]). Toch houden de klachten aan, dat ze dikwijls ontbreken, of niet in orde zijn [4]); ja zelfs in de »Berichte" van de laatste 3 jaren deelen sommigen mede, dat in hun ambtsgebied in 48 %, 56 % en 62 % der bezochte werkplaatsen geen »Arbeitsordnungen" in behoorlijken vorm aanwezig waren [5]). Dat 15 jaren na de invoering der wet nog dergelijke klachten tot ons komen, doet mij concludeeren, dat de invoering der wet, wat betreft de reglementen, in Oostenrijk nog verre van volledig is!

In verschillende verslagen leest men, dat ook hoe langer hoe meer ondernemers, die daartoe niet verplicht zijn, uit eigen beweging zich van een reglement voorzien [6]). Sommigen zien hierin een bewijs voor de

---

[1]) I. V. 1885. III 156, IV 182, VI 231, XI 470; 1890 II 89, IX 230, XI 263; 1892 XI 320, XV 412; 1893 II 237; 1894 II 83, IX 204, XII 263, XVI 356.

[2]) I. V. 1889 IV 118, VI 175, X 250, XII 289, XV 364; 1890 VI 175.

[3]) I. V. 1892 V 170; 1893 II 101, XI 273, XII 292; 1894 IV 113, V 137, VIII 181, XIII 284, XV 338; 1895 I 43, V 142, VI 157; 1896 V 115; 1898 V 122; 1899 V 96, XIII 248, XX 392; 1900 IV 66.

[4]) I. V. 1895; X 229, XVI 379; 1896 XVII 375; 1897 X 212, XIII 272; 1898 II 49, VII 161, IX 199, X 218; 1899 VI 111; 1900 VII 116, XIV 236.

[5]) I. V. 1900 XIII 218, 1899 XIX 374, 1900 XX 346.

[6]) I. V. 1893 XIV 343; 1894 I 53, IV 113; 1896 I 18; 1898 I 20.

goede werking der Arbeitsordnung [1]). Andere Inspecteurs deelen echter de redenen mede, waarom in den regel deze ondernemers aldus handelen, zoodat hierin alles behalve een bewijs van vooruitgang kan worden gezien. De Oost. Gew. Ord. eischt n.l. een opzeggingstermijn van 14 dagen (§ 77), tenzij anders is overeengekomen. Nu ontstaan hierover vele processen, waarbij dan de patroon, die beweert, dat hij met zijn arbeider den opzeggingstermijn heeft uitgesloten, doch dit evenwel niet bewijzen kan [2]), wordt veroordeeld tot het uitbetalen van 14 dagen loon. Ten einde zich tegen dergelijke vonnissen te beveiligen, maken zij een reglement, waarin een bepaling wordt opgenomen, dat het contract op staanden voet kan worden ontbonden [3]). Men ziet, niet in het belang der arbeiders, doch louter uit eigenbelang maken deze ondernemers een reglement. Sommige Inspecteurs zijn bovendien van oordeel, dat deze niet-verplichte Arbeitsordnungen niet voor een visum in aanmerking kunnen komen [4]), zoodat de misbruiken in deze reglementen ongestraft kunnen voortduren [5]); andere zijn van tegenovergestelde meening, mits de reglementen ook voldoen aan de in § 88*a* genoemde vereischten [6]).

De vraag, waar het eigenlijk op aankomt, is niet, of alle ondernemingen aan de voorschriften van § 88*a* en 90 hebben voldaan, en een reglement in hunne

---

[1]) I. V. 1893 XIV 343.
[2]) Entsch. Gew. Ger. Sammlung. Nr. 20, 453.
[3]) I. V. 1894 I 53, 1896 I 18, 1898 I 20, 1899 LX 1900 I 13.
[4]) I. V. 1890 I 54.
[5]) I. V. 1899 XX 393.
[6]) I. V. 1890 I 54.

werkplaatsen hebben opgehangen, maar of de invoering der Arbeitsordnung de afhankelijke positie van den werkman heeft verbeterd, en vroeger bestaande misbruiken onmogelijk heeft gemaakt. Hierop een antwoord te geven is nog lastiger, omdat de Inspecteurs er zich zelden over uitlaten. Van een ommekeer wordt door hen niets gezegd. Wel verklaren enkele [1]), dat de arbeiders meer dan vroeger het gewicht der Arbeitsordnung gaan beseffen; doch daar staat tegenover, dat men op verschillende plaatsen telkens leest, dat eigenlijk de Arbeitsordnungen in schijn en op papier bestaan [2]), de feitelijke toestand niet overeenkomt met 'tgeen de Arbeitsordnung voorschrijft [3]), en dat vele ondernemers aan de hen door de wet opgelegde verplichting voldoen, alleen om aan de strafvervolging te ontkomen [4]). Dergelijke uitspraken, en dat nog wel uit den mond der Inspecteurs, die zeker niet zonder gegronde redenen deze verklaringen afleggen, wekken het vermoeden, dat de zaken sedert de invoering der reglementen niet veel veranderd zijn [5]). Waar dit aan ligt? Voor een groot deel aan de onvoldoende en onvolledige regeling.

Wat betreft de wijze van samenstellen der reglementen, zou ik het volgende uit de verslagen willen mededeelen. Het talrijkst en meest aanhoudend zijn de klachten

---

[1]) I. V. 1893 III 112.

[2]) I. V. 1892 I 62, XIV 393; 1893 I 57; 1899 XV 320; 1900 VIII 132.

[3]) I. V. 1890 I 52, 1892 II 100, XII 340; 1893 III 112; 1895 XI 249, XVI 379; 1896 XV 334.

[4]) I. V. 1893 I 57.

[5]) Philippovich (Brauns Archiv VII bl. 606—610) komt tot dezelfde conclusie.

over de ontwerpen, door de ondernemers opgesteld en de »Gewerbebehörden" ter visie aangeboden.[1]) Het is een hooge zeldzaamheid, wanneer een reglement zoodanig is ontworpen, dat er geen onwettige bepalingen in voorkomen of een of ander is vergeten, zoodat zij bijna nooit terstond van 't visum kunnen worden voorzien. Vandaar het herhaaldelijk, soms zelfs tot vijfmaal toe, terugzenden [2]), waardoor maanden, soms jaren verloopen, eer in een fabriek aan het wettelijk voorschrift is voldaan [3]). Om de ondernemers tegemoet te komen, is door den Central-gewerbe-Inspector een »Musterarbeitsordnung" opgesteld [4]), die door den Handelsminister 10 Sept. 1897 Z. 46318 aan de Gewerbehörden is uitgereikt [5]). Deze handleiding doet goede diensten volgens sommigen [6]); anderen beweren dat er weinig op wordt gelet [7]).

Op verschillende plaatsen [8]) vindt men melding gemaakt van algemeene reglementen, die door de gezamenlijke ondernemers in een bedrijfstak worden vastgesteld. Deze uniforme regeling, die in het belang der arbeiders kan zijn, komt hoe langer hoe meer voor.

---

[1]) I. V. 1885 I 62, II 119 X 408; 1890, 6, VIII 215, 1892 II 100; 1895 II 74, XV 364; 1899 VII 132; 1900 II 29, XI 184, XVI 272.

[2]) I. V. 1895 XI 252; 1896 X 214, XIII 282, XIV 305; 1897 II 49; 1898 VIII 180; 1899 II 38, VIII 152; 1900 IV 66.

[3]) I. V. 1896 XIII 282.

[4]) Fr. Müller 7e uitg. bl. 237 vlg.

[5]) Zie ook Soc. Rundschau III 631 (voor »regiebau").

[6]) I. V. 1897 XIV 300.

[7]) I. V. 1900 XI 184.

[8]) I. V. 1885 I 62, II 119, IV 182, VII 263, 284; 1900 bl. LXVIII, XVIII 319, waar verschillende arb. ord. in text voorkomen.

Slechts éénmaal treft men een algemeen reglement aan, dat door de patroons en arbeiders te samen is ontworpen en vastgesteld; dit geschiedde in de textielfabrieken in Brünn na afloop van een werkstaking [1]).

Het visum moet gevraagd worden aan de Gewerbebehörde, die op hun beurt den Inspecteur er mee in kennis stellen. Om dezen weg te bekorten en tijd te besparen, wordt het langzamerhand gewoonte, eerst de meening van den Inspecteur in te winnen [2]) alvorens het visum aan te vragen. De meeste Inspecteurs zijn met deze practijk ingenomen; enkele niet [3]), omdat sommige ondernemers zich toch niet aan de gemaakte aanmerkingen storen, en dusdoende dubbel werk veroorzaken. Welken weg gevolgd wordt, daarover zijn allen het eens, dat hunne administratieve werkzaamheden door de Arbeitsordnung ontzettend zijn toegenomen [4]).

Reeds is gezegd, dat de langzame invoering en de weinige resultaten voor een groot gedeelte het gevolg van de onvolledige regeling zijn. Deze bewering dient met bewijzen gestaafd te worden; daarom sta ik nog eenige oogenblikken stil bij de volgende onderwerpen.

Het karakter van de Arbeitsordnung moet zijn een op schrift gebrachte en voor alle werklieden van eene onderneming geldende arbeidsovereenkomst [5]). Dit ka-

---

[1]) I. V. 1899 XV 294.

[2]) I. V. 1892 X 297; 1893 XIII 320; 1894 VIII 181; 1895 XIV 332; 1899 bl. LIX; 1900 IX 149.

[3]) I. V. 1894 XIII 284; 1889 XIII 328.

[4]) I. V. 1890 bl. 6.

[5]) I. V. 1885 XI 470; 1889 bl. 20. Vonnis Gew. Ger. van Reichenberg, v. 16 Jan. 1899 (Samml. n°. 81).

rakter vindt men niet terug in de door de wet gemaakte regeling; want kwalijk kan men van een overeenkomst spreken, waar een der twee contracteerende partijen de ander de wet voorschrijft, vooral, waar die andere partij economisch zooveel zwakker staat. Het gevolg hiervan is de groote onverschilligheid van de arbeiders voor de reglementen, 'twelk door de Inspecteurs wordt geconstateerd [1]). Deze dienstreglementen kunnen hen niet warm maken, daar zij hunne belangen niet waarborgen. Om eenigszins hieraan tegemoet te komen, eischen de Inspecteurs, dat de wet zoodanig zal worden gewijzigd, dat de arbeiders bij de vaststelling althans gehoord moeten worden [2]). De noodzakelijkheid hiervan blijkt voldoende uit de vele klachten over harde en onbillijke bepalingen en strenge straffen [3]), die telkens worden aangetroffen. Het is daarom een tweede grief, dat de wet niet uitvoeriger bepalingen over hetgeen in het reglement moet voorkomen, in § 88*a* heeft opgenomen en misbruiken heeft trachten te keeren door het stellen van een maximum boete e. d. [4])

Omdat de Inspecteurs geen onbillijke bepalingen, die niet tegen de wet zondigen, mogen verwijderen of goede voorschriften doen opnemen, staan zij machteloos

---

[1]) I. V. 1899 IV 118 »Es darf nicht verschwiegen werden, dass diese vom Gesetze vorgeschriebene Einrichtung der Arbeitsordnung bei den Arbeitern.... nicht allenhalben der Sympathie begegnet.

[2]) I. V. 1890 II 90; 1893 bl. 6; 1894 bl. 21; 1899 bl. LIX, XI, 212; 1900 I 13.

[3]) I. V. 1885 I 62, II 119, III 156, V 203, VII 263; 1890 X 243, XIII 297, XIV 313.

[4]) I. V. 1894, XI 244.

tegenover vele ondernemers, hetgeen herhaaldelijk met spijt door hen wordt vermeld [1]).

Na dit uittreksel uit de verslagen nog enkele opmerkingen over de jurisprudentie der »Gewerbegerichte", voorzoover die uit de »Sammlung der Entscheidungen" mij bekend is [2]). Bijna alle vonnissen loopen over de feitelijke quaestie of de arbeider met de Arbeitsordnung bekend is geweest, m. a. w. of ze hem »verlautbart" is. De Gew. Ger. zijn van oordeel, dat het niet voldoende is, dat het reglement is opgehangen, daar de wet uitdrukkelijk zegt: »bei ihrem Eintritt zu verlautbarende Arbeitsordnung". Hoe nu echter die »Verlautbarung" moet plaats hebben, zegt de wet niet. Een besluit van het Handelsministerie van 1899 tracht deze leemte aan te vullen, door drie verschillende wijzen voor te schrijven, waarop deze kan plaats hebben [3]). Uitreiking van een exemplaar ware het beste.

Een andere quaestie deed zich naar aanleiding van de boeten voor. Het was n.l. deze, of het Gew. Ger. wel bevoegd was over boeten te oordeelen; de ondernemer beweerde van niet, omdat de arbeider zich bij de Administratie moest beklagen. Zoowel het Gew. Ger. van Weenen als dat van Mährisch-Ostrau verklaarde zich bevoegd [4]).

---

1) I. V. 1890, IV 129, 1892, IV 137.

2) Sammlung n⁰. 11, 12, 80, 81, 113, 114, 251, 252, 253, 254, 388, 446, 447, 448, 453.

3) Soc. Praxis VIII (1898) Sp. 1175.

4) Entsch. n⁰. 446 en 447.

B. HONGARIJE.

Tezelfdertijd, dat de arbeidsreglementen in Oostenrijk wettelijk geregeld werden, geschiedde dit ook in Hongarije, omdat zoowel de allg. Berggesetz van 1854, als de Gew. Ord. van 1859 in den beginne ook in dat land hebben gegolden. Met de allg. Berggesetz is dit thans nog het geval, zoodat hiervoor naar de bespreking onder § 2 wordt verwezen [1]). In 1872 heeft Hongarije een eigen Gewerbeordnung uitgevaardigd, die, wat de reglementen betreft, een vertaling in het magyarisch van de Oost. Gew. Ord. van 1859 is (§ 113).

In 1884 bij de wet van 18 Mei werd een geringe wijziging aangebracht, waardoor in het vervolg de reglementen, voorzoover zij niet met de wet in strijd zijn, goedgekeurd moeten worden door de ambtenaren. De arbeidersbescherming in fabrieken schijnt nog verre van volledig, anders las men niet in het voorwoord der Annuaire de législation étrangère: »Autant la loi hongroise est minutieuse en ce qui concerne l'apprentisage, autant elle est sobre de réglementation en ce qui concerne les ouvriers" [2]).

---

1) Koehne, Arb. ord. bl. 45; Neumann in Staatswörterbuch, II 1353.
2) Bd. XIV, p. 329—375. Chap. III, D.

Afdeeling III. — Duitschland.

Litteratuur.

Drucksachen en *Verhandlungen* d. D. Reichstages.

Amtliche Mittheilungen aus den Jahres-Berichten der Gewerbe-Aufsichtsbeamten, 1892—1898 (niet verder verschenen).

Jahres-Berichten der Gewerbe-Aufsichtsbeamten, 1899, vlg.

Dr. C. Koehne, Die Arbeitsordnungem im deutschen Gewerberecht. Berlijn 1901.

Dr. C. Koehne, Die Arbeidsordnung vom standpunkte der vergleichenden Rechtswissenschaft. Jahrbuch der internationalen Vereinigung für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre. Bd. XV (1901).

Dr. E. Neukamp, Die Gewerbeordnung. 5e uitg. 1901 (Gesetzsammlung Siemenroth & Troschel. Bd. VI).

Dr. Fr. Bitzer, Der freie Arbeits-Vertrag und die Arbeitsordnungen. 1872.

Paul Dehn, Arbeitsordnungen. (Herausgegeben vom Verein Concordia in Mainz) 1891.

H. Rehm, Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung. (Annalen des Deutschen Reichs (Hirth). Jhr. 1894 bl. 132 vlg.)

Dr. K. Schenkel, Die Deutsche Gewerbeordnung. 1894. II Band.

Dr. M. Apt, Die Rechtsnatur der in Arbeitsordnungen vorgesehenen Strafen. (Archiv. f. öffentl. Recht. Bd. XV, bl. 321 vlg.)

Dr. Blankenstein, Die Rechtskraft der Arbeitsordnungen (Archiv f. öffentl. Recht. Bd. XIII (1897) bl. 119).

Dr. C. Bornhak, Das deutsche Arbeiterrecht. (Annalen des D. R. (Hirth) 1892 bl. 669—'73).

Dr. Ph. Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. (Brauns Archiv. Bd. XV (1900) bl. 1 vlg.).

H. Freeze, Das Konstitutionelle System in Fabrikbetriebe. 1900.

Dr. v. Rüdiger, Wegweiser zur Aufstellung von Arbeitsordnungen. 3e aufl. 1892.

W. Oppermann, Anleitung zur Aufstellung und Prüfung der Arbeitsordnungen. 1896.

R. Platz, Rathgeber für den Entwurf von Arbeitsordnungen. 4 tausend. 1892.

Dr. H. Soetbeer, Entwurf einer Arbeitsordnung. 1892.

D. Steinert, Neue Normen zur Benutzung bei Aufstellung von Arbeitsordnungen. 1892.

Dr. E. Neukamp, Der Entwurf der neuesten Gewerbeordnungsnovelle. (Zeitschrift f. d. ges. Staatswissenschaften. Bd. 47. 1891. bl. 28 vlg.).

Dr. Nothardt, Der gewerbliche Arbeitsvertrag und seine Beschränkungen. (Zeitschrift f. d. ges. Staatsw. Bd. 55. 1899. bl. 347).

Dr. Schäffle, Theorie und Politik des Arbeiterschutzes. (Zeitschr. f. d. ges. Staatsw. Bd. 47 (1891) bl. 100).

Dr. H. Herkner, Die Reform der deutschen Arbeiterschutzgesetzgebung. (Brauns Arch. Bd. V (1892) bl. 233).

Dr. Ph. Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Bd. I 1902.

Dr. Th. Loewenfeld, Kontraktbruch und Koalitionsrecht im Hinblick auf die Reform der Deutschen Gewerbegesetzgebung. (Brauns Archiv. Bd. III, (1890) bl. 383 vlg.).

Dr. Leo Verkauf, Die Gesetzgebung zu Gunsten der Bergarbeiter in Deutschland und Oesterreich. (Brauns Archiv. Bd. IV (1891) bl. 618 vlg.).

Aangezien het »Gewerberecht" op geheel andere wijze dan het »Bergrecht" is geregeld, worden beide ter wille der duidelijkheid afzonderlijk behandeld.

I. Gewerberecht.

§ 1. Geschiedenis.

Spoedig nadat Engeland met de fabriekswetgeving een aanvang had gemaakt, werd in Duitschland hier

en daar denzelfden weg ingeslagen (Wurtemberg 1828, Pruisen 1839). Wel is waar waren deze stappen nog zeer bescheiden. In de Pruisische Gew. Ord. van 1845, evenals in die van andere staten, werd van de Arbeitsordnungen geen gewag gemaakt; alleen legt § 138 de »Gesellen" de verplichting op de »Anordnungen in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten und auf die häuslichen Einrichtungen Folge zu leisten."

Korten tijd na de invoering van deze wet, in het jaar 1849, werd in de Nationale Vergadering te Frankfurt een voorstel door de afgevaardigden Lette—Degenkolb c.s. ingediend [1]), waarvan de inhoud in korte trekken hierop neerkomt: In iedere fabriek zou door den patroon in overeenstemming met een »Fabrikausschuss" een reglement worden ontworpen. In ieder »Bezirk" zou door de afgevaardigden der »Fabrikausschüsse" met de patroons een soort fabrieksparlement, »Fabrikrat", worden gevormd, die tot taak zou hebben, de verschillende reglementen goed te keuren en over de naleving te waken. Deze voorstellen hebben 't echter niet eens tot een behandeling gebracht.

Nadat in de hieropvolgende jaren Oostenrijk en eenige Zwitsersche kantons dit onderwerp wettelijk hadden geregeld, volgden enkele Duitsche Staten dit voorbeeld. Herinnerd wordt aan de *Wurtembergsche* Gew. Ord. van 12 Februari 1861, die een »Dienstordnung" of »Werkstättenordnung" voor fabrieken met meer dan 20 arbeiders voorschrijft, waarin »die wesentliche Bestimmungen über das Rechtsverhältnis des Unter-

---

1) H. Herkner bl. 248. Koehne. A. o. bl. 16, Freeze bl. 5. Verh. des Reichsvers II, Beilageheft bl. 925 § 34, 43, 45 Begr. bl. 942.

nehmers und der von ihm verwandten Arbeiter" moeten worden opgenomen. Dit reglement moest aan de arbeiders bekend gemaakt en aan de overheid worden medegedeeld. (§ 40). Ongeveer dezelfde regeling treft men aan in de *Saksische* Gewerbegesetz van 15 October 1861 (§ 74) en in de Gew.ges. voor het Groothertogdom *Baden* van 20 September 1862 (art. 23). Beide wetten preciseeren meer den inhoud, door de verschillende onderwerpen op te sommen, die in het reglement geregeld behooren te worden [1]). Ook het toezicht op de naleving is in deze beide wetten beter geregeld, dan in die van Wurtemberg. De ambtenaren hebben het recht onwettige bepalingen en voor de arbeiders te strenge voorschriften te doen verwijderen, terwijl zij wederspannige fabrikanten met geldboeten en sluiting der fabriek kunnen doen straffen. Volledigheidshalve worden ook nog de wetten der 5 Thüringsche staten vermeld: *Sachsen-Weimar* (§ 64 der wet van 30 April 1862), *Sachsen-Meiningen* (art. 60 der wet van 16 Juni 1852), *Reuss j. l.* (§ 64 der wet van 11 April 1863) en *Reuss ä. l.* (§ 71 der wet van 27 April 1868), die de regeling der Saksische wet hebben overgenomen en *Sachsen-Coburg* (art. 44 der wet van 26 Juni 1863), dat in zijn regeling de wet van Baden heeft nagevolgd.

Voorzoover bovengenoemde Staten bij den Noordduitschen Bond waren aangesloten, werden deze wetten weer buiten werking gesteld door de Gew.Ord. van de N.D. Bond van 21 Juni 1869. [2]) Wat het hier behan-

1) Koehne, A. o. bl. 32—34.

2) Drucks des Reichst. d. N. D. Bundes 1868 n°. 43 bl. 6, 7, 13, 1869 n°. 13 bl. 83, 124. Verhandl. 1869 I B. bl. 618, 619. Bitzer bl. 9—12, Koehne bl. 40.

delde onderwerp betreft, sloot de wet zich aan bij die van Pruisen [1]), d. w. z. liet de Arbeitsordnungen ongeregeld, en wel »omdat een grens zoo lastig te trekken was"; voorwaar een fraaie motiveering om zich van een verplichting af te maken! Niet alle leden namen evenwel genoegen met deze beschouwing der regeering. Door Bebel en Liebknecht werd een amendement ingediend, om door patroon en arbeiders in gemeen overleg vastgestelde reglementen voor te schrijven voor ondernemingen met meer dan 10 arbeiders; de »Gewerbegerichte" moesten toezien, dat geen onwettige bepalingen er in voorkwamen, en bij voorkomende geschillen over de uitlegging enz. uitspraak doen. Niettegenstaande men het vrijwel eens was, dat de bestaande toestand verre van rooskleurig kon genoemd worden, werd Bebel's voorstel verworpen; Brentano [2]) meent »dass es mehr die Person des Antragstellers als seine Sache war, die sein Antrag zu Fall gebracht hat", iets wat men wel meer ziet gebeuren, zoodat deze Professor het wel bij het rechte eind zal hebben.

Men moet zich niet voorstellen, dat er in dien tijd geen schromelijke misbruiken bestonden op het gebied van de arbeidsreglementen, en dat daarom de wet van 1869 het overbodig vond de Arbeitsordnungen te regelen. Integendeel de misbruiken waren vele. Het loont zeer de moeite om het reeds in 1872 verschenen merkwaardige boekje: »Der freie Arbeitsvertrag und die Arbeitsordnungen" van den staatsraad Dr. Bitzer door

---

1) Bitzer bl. 8.
2) Schriften d. Verein. f. soc. pol. Bd. 45 bl. XXIII.

te lezen. Vooral het 3e Hfdst., dat een kijk geeft op den feitelijken toestand van dien tijd en Hfdst. 4, dat met warmte en op overtuigende wijze opkomt voor een vaststelling van het reglement door patroon en arbeiders gezamenlijk, bevat veel, wat thans nog niet verouderd mag worden genoemd. Straffen zijn zeer streng en worden vaak onrechtvaardig opgelegd (bl. 21—24); loonaftrekken geschieden naar willekeur en tot hooge bedragen, die de patroons vervallen verklaren bij verbreking van het contract door den arbeider (bl. 26); ergerlijk is de solidaire aansprakelijkheid der arbeiders voor het vernielen van gereedschappen of voor andere vergrijpen van een hunner, zoo de dader niet is aan te wijzen (bl. 27); stootend voor de arbeiders moet het zijn, zonder de minste verdenking onderzocht te moeten worden; tegen de eenvoudigste regelen van het recht strijdt een fabrieksreglement, zoo het een opzeggingstermijn voor den arbeider verplicht stelt, terwijl de patroon hem ten allen tijde kan ontslaan (bl. 30). Deze en nog meerdere dergelijke bepalingen maakten, dat de reglementen meer op een strafwet dan op een regeling van de wederzijdsche verhouding van patroon en arbeider geleken. [1])

Hier en daar trachtten de arbeiders zich zelf te helpen; inderdaad gelukte het hen ook een enkele maal door een werkstaking al te harde bepalingen uit de reglementen te doen verwijderen. Doch langs dezen weg zou men op den duur zijn doel niet bereiken.

---

1) Zie ook M. Hirsch, Ueber Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches praeadvies in 1874 in de Verein für Socialpolitik uitgebracht bl. 169 vlg. (Schriften Bd. VII 1874); L. Brentano. t. a. p. bl. XXIV.

Hoezeer de noodzakelijkheid werd gevoeld van een ingrijpen van den wetgever, mag wel hieruit blijken, dat 19 Maart 1877 eenige leden van de Centrumspartij een voorstel indienden tot wijziging der Gew.Ord, zoodat ook voor de Arbeitsordnungen een regeling tot stand zou komen. [1]) Ongeveer gelijktijdig (11 April d.a.v.) dienden ook de sociaal-democraten een ontwerp in, 't welk niet de Arbeitsordnung verplicht zou voorschrijven, doch eischte, dat, waar er een bestond, deze door het gemeentebestuur moest worden goedgekeurd en den arbeiders ter kennisneming en onderteekening worden voorgelegd. [2]) Tevens stelden zij voor de afschaffing van geldboeten. Dit alles bleef echter zonder gevolg, zoodat ook de gelegenheid in 1878, toen een belangrijke herziening had plaatsgegrepen, voorbijging, zonder dat een enkel voorschrift over ons onderwerp in de wet werd opgenomen. [3]) Eerst de groote werkstaking in de kolendistricten van Westphalen [4]) in Mei 1889, die vele misbruiken over den inhoud en de handhaving der reglementen aan het licht bracht, gaf aanleiding, dat de Regeering zich met meer ijver ging toeleggen, middelen te beramen, ten einde dit kwaad tegen te gaan. Ter bestudeering der Zwitsersche wet zond zij Dr. Koenigs in 1890 daarheen [5]).

---

1) Drucks. 3 Leg. Per. I Sess. n⁰. 74, I c.

2) Paul Dehn, bl. 3.

3) Ook in de zitting van de Verein. f. Socialpolitik van 1877 werd naar aanleiding van de herziening der Gew. Ord. aangedrongen op wettelijke voorschriften over de Arbeitsordnung. Verhandl. 1877, bl. 202 en 203.

4) Koehne, A. o. bl. 52, 59.

5) Zie het voorwoord van zijn boek.: »Die Durchführung des schweiz. Fabrikgezetzes 1891."

In denzelfden tijd diende zij een ontwerp tot wijziging der »Gew.Ord." in, waarin nu eindelijk ook een en ander over de Arbeitsordnungen voorkwam. In de memorie van toelichting [1]) werd in beknopten vorm zoowel het doel als het tweeledig karakter van het reglement uiteengezet: »Sie stellt ein für allemal diejenigen Bedingungen auf, welche der Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeiten anbietet, und denen sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten wil unterwerfen muss. Sie erleichtert damit den Abschluss des Arbeitsvertrages mit jedem einzelnen Arbeiter. Daneben enthält sie die Vorschriften die zur Aufrechterhaltung der technischen und wirtschaftlichen Ordnung des Betriebes dienen sollen und sichert ihre Befolgung durch Strafbestimmungen, denen sich der Arbeiter dur Eingehung des Arbeitsverhältnisses unterwirft. Die gesetzliche Regelung des Erlasses der Arbeitsordnung findet ihre Rechtfertigung in der Erwägung, dass eine bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrages, aus der jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten zu jeder Zeit unterrichten kann, die zahlreichen Streitigheiten, die erfahrungsmässig aus der Unvollständigkeit und Unklarheit der Arbeitsverträge entstehen abschneidet und somit zur Erhaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizutragen gleignet ist".

Kort daarna had de eerste beraadslaging plaats [2])

---

1) Sten Ber. VIII Legisl. per. I Session 1890/91 Anlagenband I n°. 4 bl. 21; zie de text Brauns Archiv. III 601.

2) Verhandl. Bd. I 1890—92 bl. 126 vlg.

en werd daarop het voorstel naar een commissie van XXVIII gezonden. Naar aanleiding van de daar gemaakte opmerkingen werd het Regeeringsontwerp, dat oorspronkelijk de Arbeitsordnung voor *alle* fabrieken verplicht wilde invoeren [1]), in dien zin gewijzigd, dat er minstens 20 arbeiders op de fabriek moesten werken. [2]) »Für kleineren Fabriken, in denen mehr persönliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern herschten, und auch der Arbeitsvertrag meistens in persönlicher Besprechung geschlossen würde, wurde dieses Bedürfnis als nicht so dringlich erachtet". Deze schrale toelichting was voldoende voor den Rijksdag, om met het voorstel van de Commissie mede te gaan; het amendement werd aangenomen niettegenstaande krachtig verzet o. a. van de sociaaldemocraten, die bij monde van Wurm verklaarden [3]), dat zij in de helaas zeldzame positie verkeerden, in deze met de Regeering mede te stemmen. In de 99e zitting had de artikelsgewijze bespreking plaats, die voornamelijk over de straffen liep. De veranderingen, welke het ontwerp onderging, waren geen verbeteringen, vooral omdat zij, door het systeem van de wet uit elkander te rukken, veel onzekerheid en controversen in het leven hebben geroepen [4]). De 3e lezing en eindstemming had 6 Mei 1891 plaats, de bekrachting 1 Juni d.a.v., terwijl zij 1 April 1892 in werking is getreden. Herhaalde malen was reeds van verschillende kanten aangedrongen, ook voor winkelbedienden bepalingen

---

1) Drucks. Anl. Bd. I n°. 4 bl. 6.
2) Drucks. Anl. Bd. III n°. 216 bl. 1756.
3) Verhandl. 1890—92 Bd. IV bl. 2267—70.
4) Koehne A. o. bl. 53 en 54.

in de Gew. Ord. op te nemen.[1] Deze pogingen bleven vruchteloos, totdat ten slotte de wijziging van 30 Juni 1900 een nieuwe afdeeling (VI) aan den 7en titel toevoegde: »Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen". In het ontwerp door de Regeering ingediend[2], zoekt men tevergeefs naar een § over de Arbeitsordnung. Op voorstel van de Commissie van XVI[3], waarheen het ontwerp na 1e lezing was verzonden[4], voegde de Rijksdag zonder discussie in 2e lezing § 139*k* aan het ontwerp toe.[5]

§ 2. Inhoud der wet.

Gewerbeordnung.

§ 134*a*. Für jede Fabrik, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreden dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebes eine Arbeitsordnung zu erlassen. Für die einzelnen Abtheilungen des Betriebes oder für die einzelnen Gruppen der Arbeiter können besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Der Erlass erfolgt durch Aushang. Die Arbeitsordnung muss den Zeitpunkt, mit welchem sie in Wirksamkeit treten soll, angeben und von demjenigen, welcher sie erlässt, unter Angabe des Datums unterzeichnet sein.

Abänderungen ihres Inhalts können nur durch den

---

1) Rich. Lipinski Neunuhr Ladenschluss 3e aufl. 1900.

2) Drucks, n°. 165 Anl. Bd. II bl. 1232.

3) Naar deze Commissie was tegelijkertijd een voorstel van den afgev. Heyls en Herrnsheim verzonden over de Arbeitsordnungen in die werkplaatsen »wo es die Natur rechtfertigt" (Dr. Anl. Bd. I n°. 53 bl. 275 § 7).

4) Bd. II 69 en 70 zitt. 19/20 April 1899 bl. 1851, 1875.

5) Bd. IV 113 zitt. 30 Nov. 1899 bl. 3162.

Erlass von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, dass an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird.

Die Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben treten frühestens zwei Wochen nach ihrem Erlass in Geltung.

§ 134*b*. Die Arbeitsordnung muss Bestimmungen enthalten:

1. über Anfang und Ende der regelmässigen täglichen Arbeitszeit, sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;
2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung;
3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung, sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;
4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;
5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen nach Massgabe der Bestimmung des § 134 Absatz 2 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Thätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstösse gegen die guten Sitten, sowie gegen die zur Aufrechthaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgelder

müssen zum Besten der Arbeiter der Fabrik verwendet werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadensersatz zu fordern, wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Dem Besitzer der Fabrik bleibt überlassen, neben den im Absatz 1 unter 1 bis 5 bezeichneten, noch weitere die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter ausserhalb des Betriebes aufgenommen werden.

§ 134*c*. Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden. Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntniss gebracht werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichniss einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung, sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern dem im § 139*b* bezeichneten Beamten jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muss.

§ 134*d*. Vor dem Erlass der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben ist in der Fabrik oder in den betreffenden Abtheilungen des Betriebes beschäftigten grossjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äussern.

Für Fabriken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuss besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Auschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt.

§ 134*e*. Die Arbeitsordnung, sowie jeder Nachtrag zu derselben ist unter Mittheilung der seitens der Arbeiter geäusserten Bedenken, soweit die Aeusserungen schriftlich oder zu Protokoll erfolgt sind, binnen drei Tagen nach dem Erlass in zwei Ausfertigungen unter Beifügung der Erklärung, dass und in welcher Weise der Vorschrift des § 134*d* genügt is, der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen.

Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen betheiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen. Der Aushang muss stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen.

§ 134*f*. Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben, welche nicht vorschriftsmässig erlassen sind, oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde durch gesetzmässige Arbeitsordnungen zu ersetzen oder den gezetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern.

Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde statt.

§ 134*g*. Arbeitsordnungen, welche vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden sind, unterliegen den Bestimmungen der §§ 134*a* bis 134*c*, 134*e* Absatz 2, 134*f* und sind binnen vier Wochen der unteren Verwaltungsbehörde in zwei Ausfertigungen einzureichen. Auf spätere Abänderungen dieser Arbeitsordnungen und auf die seit dem 1. Januar 1891 erstmalig erlassenen Arbeitsordnungen finden die §§ 134*d* und 134*e* Absatz 1 Anwendung.

§ 134*h*. Als ständige Arbeiterausschüsse im Sinne der §§ 134*b* Absatz 3 und 134*d* gelten nur:

1. diejenigen Vorstände der Betriebs- (Fabrik-) Krankenkassen oder anderer für die Arbeiter der Fabrik bestehender Kasseneinrichtungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestelt werden;
2. die Knappschaftsältesten von Knappschaftsverei-

nen, welche die nicht den Bestimmungen der Berggesetze unterstehenden Betriebe eines Unternehmers umfassen, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;

3. die bereits vor dem 1. Januar 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden;
4. solche Vertretungen, derer Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabtheilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abtheilungen des Betriebes erfolgen.

De bepalingen in de Gew.Ord. zijn voor een groot gedeelte aan de Oostenrijksche en Zwitsersche wetten ontleend. De wetgever heeft evenwel een nuttig gebruik gemaakt van de ervaring elders opgedaan, zoodat de Duitsche regeling veel vollediger is, dan die van zijn naburen.

In drie soorten van ondernemingen moet een reglement met door de wet omschreven inhoud *aanwezig* zijn:

1°. in alle fabrieken, waarin in den regel ten minste 20 arbeiders werken. Men mist, evenals in de Oostenrijksche wet, een definitie van »fabriek", zoodat men elders moet opsporen, wat onder »fabriek" en wat onder »werkplaats" verstaan wordt. Ongelukkigerwijze zijn niet alle schrijvers het eens en even duidelijk. Sommigen, zooals Neukamp [1]) en Schenkel [2]), willen op het spraakgebruik letten en eischen, dat de inrichting de

---

1) Die Gew. Ord. 5e aufl. bl. 186.

2) Die D. Gew. Ord. 2e aufl. II Bd. p. 191—94.

kenmerken der grootindustrie draagt, als: arbeidsverdeeling, warenproductie, 't arbeiden met krachtwerktuigen enz. Anderen, zooals Koehne [1]), letten meer op het aantal arbeiders en merken dus alle ondernemingen als een fabriek aan, waarin meer dan 20 arbeiders zich met de »Be- und Verarbeitung von Gegenständen" bezig houden. Welke criteria de juiste zijn, men zal, zooals Bornhak [2]) terecht opmerkt, in ieder geval afzonderlijk moeten uitmaken, of men met een fabriek, dan wel met een werkplaats te doen heeft. Dit staat evenwel vast, dat de landbouw-, de handels- en transportondernemingen, en de mijnbouw buiten de verplichting vallen [3]).

2°. in de met fabrieken gelijkgestelde ondernemingen, die § 154 al. 2 opsomt: ijzersmelterijen, timmerplaatsen, en andere bouwwerken, werven en steenfabrieken, bovengrondsche steen- en zandgroeven, voorzoover deze laatste drie soorten niet slechts tijdelijk worden geëxploiteerd. Daar § 154 er niet uitdrukkelijk bijvoegt, dat ook in deze bedrijven in den regel 20 arbeiders moeten werken, meent Neukamp [4]), dat dit geen vereischte is, zich op de woorden der wet beroepende. Koehne [5]) is van een tegenovergestelde meening.

---

1) Die Arb. ord. bl. 103—6.

2) Hirth's Annalen 1892 bl. 669: »Das Wesen einer Fabrik lässt sich also nicht allgemein juristisch bestimmen"; eveneens dezelfde »Die D. Sozialgesetzgebung" 4e aufl. 1900 bl. 73.

3) Gew. ord. § 6 noemt »Fischerei" alleen. Evenwel toont Burchardt, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter, 1901, bl. 4 aan, dat ook »Land- und Forstwirtschaft" in de opsomming moeten worden opgenomen.

4) T. a. p. bl. 415 noot 4.

5) Bl. 90 en bl. 107.

3°. in alle winkels, waarin in den regel ten minste 20 bedienden [1]) werkzaam zijn.

De verplichting rust ook op den Staat, Provincie en andere publiekrechterlijke lichamen, voorzoover deze een onderneming exploiteeren, die onder de hierboven opgesomde categoriën valt (§ 155 al. 3). Er zijn evenwel schrijvers [2]), die dit alleen toegeven, voorzoover die ondernemingen met een fiscaal doel worden gedreven. Anderen [3]) meenen, dat het er niet toe doet of zij ter vervulling van publiekrechterlijke verplichtingen, dan wel privaatrechterlijk worden geëxploiteerd.

Behalve aan deze, legt de wet nog aan andere ondernemingen de verplichting op een reglement te bezitten. Op deze laatste soort hebben de §§ 134*a* vlg. evenwel geen betrekking. [4]) De §§ 120*a-c* gebieden den ondernemers te waken voor de gezondheid der arbeiders, dat hun geen ongevallen overkomen, en dat de goede zeden niet worden bedreigd. Volgens § 120*e* kan nu de politie, de Landes-Centralbehörden of de Bondsraad den patroon in sommige bedrijfstakken gelasten, bepalingen omtrent deze onderwerpen in een reglement samen te vatten. [5])

In de regeling der *totstandkoming* van de Arbeitsordnung heeft de Gew.Ord. deels 't Zwitsersche stelsel

---

1) § 139*k*. De wet noemt slechts »Gehülfen und Lehrlinge"; de »Arbeiter" tellen hier dus niet mede.

2) Joël bl. 248. Schenkel bl. 634.

3) Koehne, A. o. bl. 91—94. Laband II, 189—203. Seydel III 395, V, 658.

4) Koehne, A. o. noemt deze Arbeitsordnung daarom »obligatorisch" doch niet »qualificiert".

5) Dit reglement zou men kunnen vergelijken met dat ex art. 8 van onze veiligheidswet.

gevolgd, deels een nieuwe regeling in het leven geroepen. Naarmate de soort van bepalingen, worden nl. de arbeiders gehoord [1]) of moeten zij hunne toestemming geven. Dit laatste geldt alleen voor de bepalingen over de z.g.n. »Arbeiterwohlfahrtseinrichtingen" en over het gedrag der minderjarige arbeiders buiten de fabriek. Wellicht zal bij een herziening der Gew.Ord. dezen weg verder worden bewandeld en ook voor den overigen inhoud dit voorschrift worden overgenomen. § 134*a* eischt, dat aan de meerderjarige arbeiders(sters) de gelegenheid zal worden gegeven zich over den inhoud van een ontwerp — met uitzondering van de hierboven genoemde soorten van voorschriften — uit te spreken. Tegen deze onschuldige bepaling is tevergeefs een kolossale oppositie door de werkgevers gevoerd, die geen inmenging in hunne zaken wilden dulden. [2]) Indien er op- of aanmerkingen zijn gemaakt, moeten deze — mits op schrift gebracht — bij het reglement worden gevoegd, dat aan de ambtenaren wordt toegezonden. Nadat aan de arbeiders de gelegenheid is gegeven, zich te uiten (in welken vorm dat moet geschieden en hoelang die gelegenheid gegeven moet worden, deelt de wet niet mede) wordt het reglement door den patroon opgehangen [3]) en treedt dan minstens 14 dagen — de wettelijke opzeggingstermijn, waarvan echter bij contract kan worden afgeweken — na dat tijdstip

---

1) Leo Verkauf bl. 656 zegt er van: »So stellt sich denn der in § 134*d* unternommene Versuch als ein Halbheit heraus die das Schicksal aller Halbheiten teilen wird, niemand zu befriedigen".

2) Platz VII.

3) Dit ophangen zou men met de afkondiging der wetten kunnen vergelijken.

in werking. Dit ophangen is de eenige formaliteit, zonder welke een reglement niet wettig bestaat [1]); want een goedkeuring door de ambtenaren met het toezicht belast, treft men in Duitschland niet aan. Wel ontvangen de lagere administratieve ambtenaren twee exemplaren — een hiervan wordt in den regel aan de Inspecteurs van den Arbeid gezonden [2]) — doch eerst *na* het ophangen, dus nadat het reglement is gemaakt. [3]) Hun toezicht is dus louter repressief; zij kunnen ten allen tijde ingrijpen, wanneer er in het reglement met de wet strijdige bepalingen voorkomen; hooger beroep staat binnen 14 dagen open op de Verwaltungsbehörde [4]). Is het niet in strijd met de wet, dan kan de Inspecteur krachtens de hem opgedragen taak (Erhaltung und Anbahnung guter Beziehungen) de verwijdering van onbillijke voorschriften verzoeken, doch niet eischen.

Een exemplaar van het reglement behoeft den arbeiders niet te worden uitgereikt.

Over het *rechtskarakter* der in § 134*a* vlg. geregelde Arbeitsordnung bestaat veel verschil van gevoelen. Zooveel hoofden, zooveel zinnen, want bijna alle schrijvers hebben een eigen meening geconstrueerd. In 't algemeen kan men, zooals reeds werd opgemerkt, deze opvattingen tot twee groepen terugbrengen. De

---

1) Aldus Koehne bl. 158; de bij hem geciteerde schrijvers zijn van oordeel, dat behalve de »Aushang" ook nog andere vereischten voor de werking noodzakelijk zijn, als overgave van een reglement of stilzwijgende of uitdrukkelijke verwijzing er naar.

2) Amtl. Mitth. 1892 bl. 152.

3) Hiermede is niet te rijmen, wat in de Amtl. Mitth 1893 bl. 233 wordt gezegd over de »Prüfung".

4) Platz bl. 35 en 38 noemt ze.

eene ziet in deze Arbeitsordnung een privaatrechterlijk instituut; de andere meent, dat deze Arbeitsordnung onder het publiek recht moet worden gebracht.

Tot de eerste groep behoort o. a. Neukamp, die twee momenten onderscheidt, nl. wanneer de arbeider nog niet, en wanneer hij wel in dienst is getreden. In 't eerste geval is de Arbeitsordnung een samenvatting der voorwaarden waaronder de patroon met hem een contract wil afsluiten (»Vetragsentwurf''); in het tweede geval vormt ze een bestanddeel van het arbeidscontract. Deze privaatrechterlijke opvatting wordt gedeeld door Joel [1]), Blankenstein (bl. 121), Schäffle (bl. 100), Soetbeer (vorwort), Oppermann (bl. 2), v. Rüdiger (bl. 4, 10), Herkner (bl. 233) e. a.

De tegenstanders dezer leer zijn onderling verdeeld. Aan den eenen kant zijn er schrijvers, zooals Bornhak (bl. 673), die, het publiekrechterlijk karakter op den voorgrond stellende, beweren, dat de Arbeitsordnung objectief recht is »welches derselbe auf Grund der ihm gesetzlich eingeräumten Befugniss zur autonomen Satzung kraft seiner Herrschaft über die Arbeiter schafft.'' Tot dezelfde conclusie komt ook Jellinek [2]): »Ausübung staatlicher Hoheitsrechte durch Private.'' Aan den anderen kant staan de schrijvers, zooals Rehm, die in de Arbeitsordnung ook een materieele wet zien, evenwel niet uitgevaardigd krachtens een bevoegdheid den ondernemer door het staatsgezag toebedeeld, doch krachtens eigen recht. »In Wirklichkeit'', aldus Rehm (bl. 155), »kommt die stattgehabte Umbildung des ge-

1) Arbeiterschutzgesetz bl. 164, 166.
2) System der subj. öff. Rechte (1892) bl. 242.

werblichen Arbeitsverhältnisses derjenigen Theorie am nächsten, welche in der neueren Volkswirthschafts lehre am wenigsten Anklang gefunden hat, der Theorie der Feudalisierung der Industrie." Bij Bornhak c. s. draagt de staat den ondernemer zekere wetgevende bevoegdheid op, die dus afgeleid is. Rehm ziet in de §§ 134*a* vgl. Gew. Ord. een regeling door den wetgever, die de ondernemer reeds van te voren bezat.

Het midden tusschen deze beide richtingen houdt Koehne, blijkbaar in navolging van Prof. Seydel,[1] waar hij op bl. 119 schrijft: »So ist die qualifizierte Arbeitsordnung für das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeiter auch fernerhin als Vertragsinhalt zu betrachten. Indes liegt in den Theorieen Bornhaks, Jellineks und Rehms, doch ein richtiger Kern. Allen dreien ist darin zuzustimmen, dass unser Institut nicht nur dem Privatrechte, sondern auch dem Verwaltungsrechte angehört," en op bl. 122: »Die qualificierte Arbeitsordnung gehört dem Privatrechte und dem Verwaltungsrechte an. Sie ist eine Verfügung einer Privatmannes, welche für die Arbeitsverträge, die er als Arbeitgeber abgeschlossen hat, infolge gesetzlicher Vorschrift generellen Vertragsinhalt enthält; andererseits bestehen in Hinsicht auf die Arbeitsordnung aber auch Rechte und Verpflichtungen gegenüber Organen des Gemeinwesens, den Verwaltungsbehörden." In zooverre wijkt Koehne van de meening van Neukamp c. s. af, dat hij er volstrekt geen »Vertragsentwurf" in wil zien, omdat de patroon niet verplicht is, onder de voorwaarden in het Reglement vervat, arbeiders, die

---

1) Bayer. Staatsrecht Bd. V bl. 712.

zich aanmelden aan te nemen. [1]) Wat Koehne dan wel wil, is mij eigenlijk niet duidelijk, omdat hij elders [2]) weer de Arbeitsordnung aanduidt als een »einseitige kraft Gezetzes beide Vertragsparteien bindende Verfügung" daarmede feitelijk de meening door Lotmar [3]) geuit onderschrijvende. De verdediging van het privaatrechterlijk karakter schijnt met een vooropgezet doel van practischen aard te zijn geschied; verderop [4]) in zijn boek komt dit uit, waar hij de »Gewerbegerichte" en niet de »Verwaltungsbehörden" bevoegd verklaart over straffen te oordeelen. De voorstanders van het publiekrechterlijk karakter Rehm (bl. 137 en 145) en Apt (bl. 34) bepleiten juist de onbevoegdheid, en voor deze consequentie, die men bij verdediging van 't publiekrechterlijk karakter moet aanvaarden, schrikt Koehne terug. Hoewel dus Koehne zich bij de tegenstanders van Rehm c. s. voegt, moet hij in hen toch bondgenooten zien, anders zou hij de door Seydel [5]) gegeven formuleering, waarmede voor een deel ook Rehm [6]) instemt, niet »trefflich" kunnen noemen. [7])

De voorstanders van het privaatrechterlijk karakter beroepen zich allen op de geschiedenis van de wet. Verwezen wordt naar de Memorie van Toelichting en de behandeling in den Rijksdag, waaruit dan moet

---

1) Bl. 120 noot 3.

2) Bl. 121.

3) Brauns Archiv. XV bl. 112, en: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches Bd. I 1902 bl. 233.

4) Bl. 217 vlg.

5) Bayer. Staatsr. V bl. 712.

6) Rehm bl. 146.

7) Vergl. R. W. bl. 28.

blijken, dat het 's wetgevers bedoeling is geweest, de Arbeitsordnung als een ontwerp-arbeidscontract te beschouwen. Uit de artikelen der wet leidt Rehm echter af, dat juist het tegenovergestelde principe in de wet ligt opgesloten. Hij geeft gaarne toe, dat de geschiedenis aanleiding tot andere meening geeft, doch is evenwel van oordeel, dat dit argument geen gewicht in de schaal legt, waar art. 134*c* zoo duidelijk het tegendeel uitspreekt.

Een geheel ander karakter dan tegenover de arbeiders, draagt het reglement tegenover de beambten, minderjarige arbeiders, voor zoover het bepalingen betreft, die hun gedrag buiten de fabriek regelen, en tegenover leerlingen.

Voor beambten moet het reglement als een ordevoorschrift (»Anweisung" bl. 134) van den patroon opgevat worden.

Ten opzichte van minderjarige kinderen is het reglement een uitvloeisel van het ouderlijk gezag, dat op den patroon is overgegaan (bl. 135).

Voor de leerlingen is de Arbeitsordnung een »Dienstanweisung des Lehrherren (bl. 137) en geen les Contractus. Deze uitspraken zijn van Koehne. De andere schrijvers spreken over deze speciale verhouding niet.

Over den *inhoud* der reglementen geeft de Gew. Ord. vrij uitvoerige bepalingen in § 134*b*. Onder 1) en 2) vindt men punten, die in geen enkele Arbeitsordnung mogen ontbreken:

a. Begin en aanvang van den gewonen werktijd en de rusttijden voor de volwassen arbeiders (§ 138 eischt hetzelfde voor vrouwen en jeugdige personen). Niet

behoeven opgenomen te worden de dagen, waarop niet gewerkt wordt;

b. Tijd en wijze van afrekening en loonbetaling. Waar het hoe langer hoe meer gewoonte wordt, dat men volgens tarief op stukwerk arbeidt, ware het in het belang der arbeiders geweest, indien in de Arbeitsordnung uitdrukkelijk naar een voor allen ter inzage liggend tarief werd verwezen; Koehne meent, dat dit reeds ligt opgesloten in »Art der Lohnberechnung". De plaats der loonbetaling behoeft niet in 't reglement voor te komen. Indien de onderneming behoort tot een der § 120*e* bedoelde (bl. 12) dan moeten ook deze bepalingen in het reglement opgenomen worden [1]), voor het geval er meer dan 20 arbeiders in werkzaam zijn.

Behalve deze onderwerpen zijn er nog andere, die alleen dan in het reglement moeten voorkomen, wanneer men een regeling wil treffen, die van de wettelijke voorschriften afwijkt, of daar andere bepalingen aan toevoegt.

Koehne noemt deze groep de »bedingt notwendige", de eerste groep de »unbedingt notwendige Bestimmungen". Het zijn: opzeggingstermijn (Gew. Ord. § 122) en redenen van ontslag en vertrek zonder opzegging (Gew. Ord. § 123). Ook de straffen behooren hiertoe. Indien de arbeiders hiermede worden bedreigd, moet de »Arbeitsordnung" de soort en zwaarte aanwijzen, benevens de wijze waarop, die straffen worden vast-

1) De verschillende Bondsraadbesluiten zijn bij Neukamp Gew. ord. te vinden: 8 Juli 1893 § 17 (bl. 616) 2 Febr. 1897 § 15 (bl. 550) 31 Juli 1897 § 13 (bl. 555) 11 Mei 1898 § 20 (bl. 561) 28 Jan. 1899 § 17 (bl. 567).

gesteld, en, voor zoover zij in boeten bestaan, de wijze van innen en het doel, waarvoor zij besteed zullen worden, 't welk steeds in het belang der (d.i. alle) arbeiders moet zijn. Om misbruiken te voorkomen, bepaalt al. 2 van dezelfde §, dat boeten de helft van het gemiddelde dagloon niet te boven mogen gaan, tenzij voor bijzonder zware vergrijpen; de bedoeling van dit voorschrift is duidelijk: men wil daardoor beletten, dat de arbeider aan het einde der week met leege handen naar huis gaat; doch dan had de wet verder moeten gaan, en een bepaling opnemen, zooals in 't Oostenrijksch ontwerp—1895 (§ 90) voorkomt: »Die verhängten Geldstrafen dürfen im allgemeinen *innerhalb* des Zeitraumes einer Woche, die Höhe des halben Tagesverdienstes nicht überschreiten". Ook valt onder deze tweede groep nog, de wijze, waarop de gelden zullen worden besteed, die de arbeiders verbeurd hebben.

Het is den patroon toegestaan, behalve deze beide groepen, allerlei andere bepalingen in het reglement op te nemen, mits zij de »Ordnung des Betriebs" en het »Verhalten der Arbeiter im Betriebe" betreffen. Dit is een gewichtig voorschrift, waarin implicite een verbod ligt opgesloten, om in de »Arbeitsordnung" voorschriften te geven, die de handelingen der arbeiders buiten de fabriek betreffen, of in de fabriek, voor zoover zij met het bedrijf niets hebben uit te staan; een verbod alzoo, om van de arbeiders te eischen, dat zij voor hun huwelijk de toestemming van den patroon moeten vragen ('t geen de afgevaardigde Stumm juist zoo'n goede maatregel vond!), dat zij geen lid van een politieke- of vakvereeniging zijn, zekere couranten

niet lezen, of bepaald genoemde lokalen of vergaderingen niet bezoeken. De Inspecteur van den Arbeid zal zich dus tegen dergelijke bepalingen kunnen verzetten, daar zij in strijd met de wet zijn. [1])

Naast deze bepalingen, die te samen een gedeelte van het arbeidscontract vormen, en de orde in de fabriek regelen, kunnen in de Arbeitsordnung nog bepalingen worden opgenomen over de verhouding der arbeiders bij het gebruik van z.g.n. »Wohlfahrts einrichtungen", echter niet zonder toestemming van den fabrieksraad [2]).

Ten slotte mogen in de Arbeitsordnung ook nog voorschriften voorkomen, over het gedrag der minderjarige arbeiders buiten de fabriek, mits ook de toestemming van den fabrieksraad is verkregen.

Na deze korte opsomming van den inhoud, dient nog met een enkel woord melding gemaakt van de zeer gewichtige vraag, of de patroon van het voor allen geldend reglement door afzonderlijke contracten mag *afwijken*; [3]) verschillende schrijvers ontkennen deze bevoegdheid, [4]) omdat hierin een groot gevaar schuilt voor het welslagen van de wettelijke regeling; andere antwoorden bevestigend [5]) met een beroep op

[1]) Aldus ook Koehne bl. 233.

[2]) Voor de vereischten waaraan deze moet voldoen zie men § 1344.

[3]) Ze komen meermalen voor en stellen zoodoende de a. o. buiten werking, reden waarom de wet dit moest verbieden Ber. Insp. 1893 bl. 245.

[4]) Lotmar (Brauns Archiv. XV) bl. 111. Rehm bl. 135, Blankenstein bl. 126.

[5]) Neukamp, Geword bl. 343 noot 6, Kritik bl. 34, Koehne A. o. bl. 262. Erlass Preuss. Min. f. Hand. u. Gew. 27 October 1893.

§ 134*e* Gew. Ord., welk beroep op scherpzinnige wijze door Rehm wordt te niet gedaan.

Tot slot van deze § nog een enkel woord over de *werking* der Arbeitsordnung. Hiervoor [1]) is er reeds op gewezen, dat alleen het ophangen van 't reglement en 't verstrijken van den daarin uitgedrukten termijn de eenig noodzakelijke voorwaarde voor de werking is, zoodat verzuimen, als het niet hooren der arbeiders, het niet verzenden van twee exemplaren aan de ambtenaren, het niet overhandigen van een reglement aan den arbeider, geen civielrechterlijke, doch alleen strafrechterlijke gevolgen hebben (Gew. Ord. § 148 Nr. 11). De Arbeitsordnung vormt de bron, waaruit de rechten en plichten van patroon en arbeider worden gekend: »Der Inhalt der Arbeitsordnung ist soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich" (§ 134*c*). Er staat uitdrukkelijk bij, voor zoover niet in strijd met de wetten (in materieelen zin), zoodat o.a. een bepaling in strijd met een tariefcontract ongeldig is, omdat deze tegen de goede zede indruischt [2]). In zulk een geval is dan echter niet het geheele Reglement, doch alleen de gewraakte bepaling niet van kracht.

---

1) Bl. .

2) Aldus Lotmar bl. 109 en 110, en Der Arbeitsvertrag bl. 769 vlg. Koehne bl. 250; anders Burchardt Die Rechtverhältnisse der gewerblichen Arbeiter 1901 § 25 bl. 86.

§ 3. Werking der Wet.

De verslagen der Inspecteurs van den Arbeid [1]) staan nog slechts over een achttal jaren ten dienste, en daar deze over de reglementen niet bijzonder veel vermelden, is het niet gemakkelijk zich alleen door het lezen van die mededeelingen een begrip te vormen van de uitwerking der § § 134*a* Gew. Ord. vlg. Toch treft men hier en daar zeer belangrijke opmerkingen aan, waarvan er enkele hier geciteerd worden. Deze uitspraken hebben meer waarde, wanneer men ze vergelijken kan met de Duitsche Arbeitsordnungen. Hiertoe werd ik in staat gesteld, doordat vele fabrikanten aan mijn verzoek, om toezending van een exemplaar hunner Arbeitsordnung, voldeden. (Het was een geringe moeite op de tentoonstelling te Düsseldorf in iedere vragenbus dit verzoek te werpen). De invoering schijnt geene moeilijkheden te hebben medegebracht, [2]) althans men verneemt er weinig van. Meermalen deelen de Inspecteurs mede, dat het hooren der arbeiders een doode letter is, en dat zij met ontslag worden bedreigd, indien zij zich tegen de Arbeitsordnung verklaren; alleen daar, waar een flinke vakvereeniging bestaat, kunnen de arbeiders eenigszins hun invloed doen gelden [3]). Lotmar [4]) deelt zelfs mede, dat in de tarief-

---

1) Eigenlijk zijn de »Amtliche Mittheilungen aus den Jahres. Berichten der Gewerbe-aufsichtsbeamten" een uittreksel uit de Verslagen. Vandaar hun beknoptheid. Sinds 1899 houdt deze publicatie op en raadplege men dus de »Jahres-Berichten".

2) Mitth. 1892 bl. 153, 1893 bl. 231; anders 1894 bl. 251, 1895 bl. 465, 1896 bl. 400.

3) Mitth. 1892 bl. 155, 1893 bl. 232.

4) Brauns Archiv. bd. XV bl. 19 noot 1 en Soziale Praxis VIII 1254.

overeenkomst der Stuttgarter blikslagers van 11 Aug. 1899 Nr. 7 bepaald is, dat de Arbeitsordnung gezamenlijk door patroons en arbeiders moet worden vastgesteld. Ook de fabrieksraden schijnen evenmin veel in 't midden durven brengen; soms worden zij enkel opgericht met het doel om hun meening over het reglement te uiten, en genieten weinig sympathie [1]. Wanneer men dan ook de Arbeitsordnungen doorleest, zou men niet zeggen, dat bij de samenstelling daarvan rekening is gehouden met de wenschen der arbeiders, voor het geval althans die arbeiders zich liever niet aan handen en voeten gebonden aan hunne patroons overgeven. Want zonder uitzondering treft men in de reglementen harde en strenge bepalingen aan, die meer aan een kazerne- of gevangenisreglement doen denken, dan aan den inhoud van een arbeidscontract. Merkwaardig is het, dat al deze reglementen [2] op elkander gelijken, zoodat men onwillekeurig den indruk krijgt, dat zij van elkander zijn overgeschreven, of naar één voorbeeld zijn gemaakt. Ook de Inspecteurs oordeelen dat de reglementen te streng zijn [3]. Zoo klaagt b.v. de Inspecteur van Frankfort: »dass Wesen und Zweck der Arbeitsordnungen noch vielfach verkannt werden;.... andere Arbeitgeber dagegen erblicken in dieser Einrichtung eine wilkommene Handhabe gegen die Arbeiter und suchen den Inhalt der Arbeitsordnung dieser Auffassung entsprechend zu gestalten. Vom

---

1) Mitth. 1892 bl. 160, 1893 bl. 245.

2) Zij zijn niet afkomstig uit een landstreek; er zijn er uit Nürnberg, Elberfeld, Frankfort, Stettin, Gleiwitz, Leipzig, Mannheim enz.

3) Mitth. 1892 bl. 155, 1894 bl. 253, 1895 bl. 465, 1898 bl. 148.

Geiste des Wohlwollens und dem aufrichtigen Bestreben nach einer Verständigung mit der Arbeiterschaft, von einer Anerkennung des Arbeiters als gleichberechtigten Vertragsschliessenden zeugen nur wenige Arbeitsordnungen." [1]) Om deze uitspraak met een paar voorbeelden toe te lichten, volgen hier enkele van de meest voorkomende bepalingen.

In alle reglementen op één na, komt als eerste artikel een voorschrift voor, dat de arbeider een ontslagbriefje van den vorigen werkgever moet overleggen, indien hij in dienst wenscht te treden. Dit bewijs wordt hem in sommige gevallen geweigerd (b.v. als hij zijn Arbeitsordnung niet wil teruggeven), zoodat aan zoo'n arbeider de gelegenheid tot werken wordt ontnomen [2]).

Niet minder verkeerd is de bepaling, ook door mij in op één na alle reglementen aangetroffen, dat de arbeider bij zijn vertrek het reglement moet teruggeven. Ja, zelfs beval een reglement, dat hij zijn exemplaar niet mede naar huis mocht nemen; zoodoende ontneemt men den arbeider de gelegenheid, een deskundige over 't reglement te raadplegen, of na ontslag uit den dienst zijn rechten te verdedigen.

In 30 °/₀ der reglementen stond een bepaling, dat de arbeider verplicht was zijne medearbeiders te verraden; een patroon noemde dezen plicht een »Ehrenpflicht"! Over een dergelijke onzedelijke bepaling klaagt ook de Inspecteur, waar hij dit artikel citeert [3]):

---

1) Mitth. 1892 bl. 253.

2) Verg. het oordeel van Leo Verkauf op 652! (Brauns Archiv. IV). Het voorschrift van § 125 Gew. ord. zal wel voor 't grootste deel schuld aan deze voorschriften zijn.

3) Mitth. 1892 bl. 178.

»Wer stiehlt oder Gestohlenes verheimlicht wird sofort entlassen und hat auf seinen rückständigen Lohn keinen Anspruch mehr. Jeder Arbeiter ist verpflichtet die geringste Veruntreuung sofort anzugeben, wofür der Anzeiger, wenn sich seine Angabe als richtig erweist, unter Verschweigung seines Namens eine angemessene Belohnung erhält."

Ook de straffen zijn streng; zij zijn overal tot de wettelijke grens opgevoerd. In alle reglementen wordt met boeten gedreigd; verder wordt niet bij iedere overtreding de straf aangegeven, doch in den meest algemeenen zin bepaald: »Die Zuwiderhandlungen gegen diese Arbeitsordnung und etwaige zur Ergänzung desselben erlassenen Specialordnungen können mit Geldstrafe bestraft werden." De patroon kan aldus naar willekeur beboeten, mits iedere boete lager is dan 't halve dagloon. Het mag betwijfeld worden, of dit de bedoeling van de Gew. Ord. is. Stellig in strijd met de Gew. Ord. is de bepaling, die ik in meerdere reglementen aantrof: »Gegen vorstehende Bestimmungen Zuwiderhandelnde (d.i. de geheele Arbeitsordnung) können vom Vorgesetzen mit Geldstrafe bis zur Höhe des Tagelohnes bestraft werden." — Over collectieve straffen wordt door de Inspecteurs in de verslagen [1]) hier en daar geklaagd. In de door mij onderzochte reglementen trof ik deze slechts éénmaal aan.

De meeste patroons eischen van hunne arbeiders, dat zij, wanneer dit noodig is, overuren maken; daartegenover staat, dat slechts één reglement de bepaling

---

1) Mitth. 1892 bl. 173.

over een behoorlijke belooning opneemt; zeer velen sluiten alle vergoeding daarvoor uit. De Badensche Inspecteur heeft dan ook wel gelijk, als hij zegt, [1]) dat de nieuwe reglementen copie van de oude zijn, en dat zij zoo goed als niets over de rechten der arbeiders bevatten. Blijkbaar is het de patroons alleen te doen, aan de strafvervolging en boeten te ontkomen.

Voor sommigen is het een welkome gelegenheid, om met nog meer strengheid te kunnen optreden; [2]) vandaar dat de facultatieve inhoud bijna steeds ontbreekt; b.v. in Düsseldorf hielden van de 1494 Arbeitsordnungen slechts 9 bepalingen in, die de wet niet voorschrijft. [3]) Ook kwamen meermalen voorschriften voor, die er niet in thuis behoorden, omdat zij met de »Ordnung des Betriebs" of het »Verhalten der Arbeiter im Betriebe" (§ 134*b* al. 3) niets te maken hadden; zoo b.v. het verbod om in de schafttijden elkander couranten uit te deelen, of lijsten te laten circuleeren, gedwongen sparen enz.

Het is voornamelijk aan het ontbreken van praeventief toezicht en de rekbaarheid van de Gew. Ord. te wijten, dat de reglementen zulke strenge en vaak onwettige bepalingen inhouden. Omdat alleen de »untere Verwaltungsbehörden" een exemplaar krijgen, en deze de fouten dikwijls over het hoofd zien, geschiedt het, dat de Inspecteur achteraf en toevallig de onwettigheid ontdekt.

Wanneer men nu in Duitschland de resultaten van

---

[1]) Mitth. 1892 bl. 155.
[2]) Mitth. 1894 bl. 253, 1895 bl. 466.
[3]) Mitth. 1892 bl. 177.

de wet in oogenschouw neemt, en dan nog van de Inspecteurs verneemt, dat de feitelijke toestand vaak geheel anders is, dan men uit de reglementen zou opmaken, [1]) en men vergelijkt hiermede den toestand in Nederland, dan dient eerlijk erkend te worden, dat het verschil niet groot is. Het zou naar mijn bescheiden meening overweging verdienen, of het de moeite wel waard is de wetgevende machine ten onzent in beweging te brengen om het Duitsche voorbeeld te volgen. Ik vrees, dat dan ook ten onzent geen noemenswaardige verandering zal plaats grijpen!

II. *Bergrecht.*

Het mijnrecht wordt in het Duitsche rijk door landwetten, en niet door een rijkswet geregeld. Vandaar, dat ze niet overal hetzelfde zijn.

In het midden der voorgaande eeuw (1849—50) trachtte Pruisen een algemeene mijnwet tot stand te brengen, waarin ook bepalingen over de reglementen voorkwamen. [2]) Zij heetten daar evenwel »Straf"- of »Disciplinarreglement", werden door den ondernemer opgesteld, en moesten door de ambtenaren worden goedgekeurd. Nadat de wetgever het plan, om een algemeene wet te maken, had opgegeven, gaf hij in de volgende jaren voorschriften over verschillende afzonderlijke onderdeelen; o. a. werd in 1860 een »Specialgesetz betr. die Beaufsichtigung des Bergbaues durch die Bergbehörden und das Verhältnis der Berg- und Hüttenarbeiter" afgekondigd. In deze wet werd even-

1) Mitth. 1892 bl. 179.
2) Koehne A. o. bl. 24, 34.

eens van een reglement melding gemaakt, doch onder den naam van »Arbeitsordnung". De Memorie van Toelichting [1]) ontstak licht over den aard van deze nieuwe instelling: »Mit der Einführung einfacher Arbeitsverträge muss aber auch die Handhabung des Disziplin notwendig den Bergwerks-Eigentümern als Arbeitgebern allein überlassen werden. Sie werden zu diesem zweck Arbeitsordnungen erlassen müssen."

Uit deze woorden bleek ten duidelijkste, dat met deze »Arbeitsordnung" alleen een dienstreglement werd bedoeld. Ook de verklaringen bij de behandeling kwamen deze uitspraak bevestigen. Om dien reden is het dan ook vreemd, dat de naam »Arbeitsordnung" gekozen is; het ware beter geweest van een »Dienstordnung" te spreken. Door den naam liet Brassert [2]) zich verleiden te beweren, dat wel degelijk in deze Arbeitsordnung het arbeidscontract geregeld moest worden. Om aan deze onzekerheid een einde te maken, verscheen een Ministerieele Circulaire van 13 Februari 1861 die voorschreef, dat alle bepalingen, die geen betrekking hadden op den dienst en de orde, uit het reglement verwijderd moesten worden, en wel, omdat »eine Einwirkung der Bergbehörde auf den eigentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages, insbesondere auf Entlassung und Löhnung der Arbeiter" niet meer mocht plaats hebben, sinds de wet het beginsel van vrijheid huldigde bij het vaststellen der wederzijdsche rechten en plichten van ondernemer en arbeider!

---

1) Drucks. d. Haus. d. Abg. V Leg. Per. II Session Bd. I (1860) n°. 12 bl. 17.

2) Brassert Zeitschr. f. d. Bergrecht II bl. 104 vlg. aangehaald bij Koehne a. o. bl. 35; anders Bitzer bl. 6 en 7.

Het weinige, dat deze Pruisische wet omtrent de reglementen inhield, werd buiten werking gesteld, door de invoering van een algemeene mijnwet, die de verplichting weer ophief (Allg. Bergesetz für die Preuss. Staaten, 24 Juni 1865).

De 3e titel afd. 3, met het opschrift »Von den Bergleuten", wordt ingeleid door § 80, in welks 2e alinea deze povere regeling, als men 't zoo mag noemen, voorkomt: »Erlassen die Bergwerks-Besitzer Arbeitsordnungen für ihre Werke so müssen dieselben gleichseitig mit der Bekanntmachung auf dem Werke zur Kenntnis der Bergbehörde gebracht werden."

Deze wet, zegt Leo Verkauf, [1]) neemt een standpunt in »der das manchesterliche Ideal der Verwirklichung nahe bringt." Waarom dit geschiedde, vermeldt de Memorie van Toelichting niet. Op een enkele uitzondering na, volgden de verschillende Duitsche Staten het voorbeeld van Pruisen. De bepalingen van de wet van 1865 zijn overgenomen door Brunswijk, Sachsen—Meiningen, Sachsen—Coburg—Gotha, Beieren, Reuss j.l. Sachsen Altenburg, Elsass—Lotharingen, Württemberg, Anhalt en Hessen.

Meer dan een kwart eeuw bleef deze § onveranderd, totdat bij de wet van 24 Juni 1892 (n°. 19) [2]) een regeling getroffen is, overeenkomende met die der Gew. Ord. Nadat Pruisen in 1892 was voorgegaan, veranderden ook de meesten dezer Staten hunne voorschriften in den geest van Pruisen, n.l. Brunswijk, Schwarzburg—Rudol-

---

1) T. a. p. bl. 655.

2) § 80*a* vlg. De ausf. Anweisung van 27 December 1892 is te vinden in de »Berg und Hütten Kalender" 1895 bl. 52.

stadt, Lübeck, Schwarzburg—Sondershausen, Sachsen—Altenburg, Reuss j.l. en Sachsen—Coburg—Gotha.

Alleen Sachsen kon zich niet vereenigen met het onthoudingsbeginsel van Pruisen.

De Sachsische wet van 22 Mei 1851 had reeds een regeling getroffen, die eenigermate aan een »Arbeitsordnung" deed denken. De wet zelf gaf een algemeen reglement, dat voor iedere onderneming zal gelden en den naam »Regulativ" droeg, [1]) terwijl aan de patroons de uitvoering, sc de bestraffing bij overtreding, werd overgelaten.

In plaats van zich te onthouden, zooals Pruisen, bevat de Sachs. allg. Berggesetz van 16 Juni 1868 eenige paragraphen, die te samen een vrij volledige regeling uitmaken, zoodat tot nu toe een behoefte aan wijziging der wet op dit punt nog niet schijnt gevoeld. Mag men de schrijvers gelooven, dan heeft deze wet practisch niet veel te beteekenen. [2])

Volledigheidshalve vermeld ik nog de wet van 22 Juni 1890 voor Baden, die een soortgelijke regeling als Pruisen heeft.

§ 2. Inhoud der wet.

Ik zou in een herhaling vervallen, indien ik de §§ 80*a* vgl. van de Pruisische wet hier weder besprak, omdat zij gecopieerd zijn van de Gew. Ord. Daarom volsta ik, met enkele woorden de afwijkingen aan te geven.

In de eerste plaats is de verplichting niet afhankelijk

---

[1]) Koehne bl. 24, 26, 38.

[2]) Leo Verkauf bl. 653 vlg.

van het aantal arbeiders; in ieder »Bergwerk" moet een reglement zijn.

In de tweede plaats moet het loon op geheel andere wijze worden berekend. Natuurlijk moet hier met de eigenaardigheid van het mijnbedrijf rekening worden gehouden, zoodat een omschrijving van § 134*b* Gew. Ord. onvoldoende zoude zijn. Daar het mij te ver zou voeren hier dieper op in te gaan, verwijs ik naar Koehne (bl. 60, 65) en Leo Verkauf (bl. 644 vgl.), die er uitvoerig over handelen. Het is evenmin wenschelijk, de kleine verschillen te bespreken tusschen de wetten der andere Staten en die van Pruisen. »Normalarbeitsordnungen" [1]) komen in het mijnrecht veelvuldig voor. De gelijke omstandigheden leenen er zich dan ook gemakkelijk toe. Ook worden veelal de loonen in de Arbeitsordnung, of als bijlage daarvan, vastgesteld. [2])

In Sachsen rust de verplichting om een reglement te hebben op ieder ondernemer, mits hij 10 arbeiders in dienst heeft. Het ontwerp moet aan het gemeentebestuur ter keuring worden toegezonden, die de met de wet strijdige of al te harde strafbepalingen kan schrappen. De wet zelf zegt niet meer, en laat de verdere uitvoering aan een verordening over.

Deze verordening (van 2 Dec. 1868) beveelt in § 86—88, dat iedere Arbeitsordnung door ophangen moet worden

---

[1]) In het Zeitschr. f. d. Bergrecht 34 bl. 17—45, Bd. 36 bl. 452 (nachtrag) komen ze voor. Ook in 't Jahrbuch für den Oberbergambtsbezirk Dortmund 1894 bl. 83 treft men een reglement aan, dat in het geheele district door bijna alle mijneigenaren is ingevoerd. Het is in 5 titels verdeeld. I Arbeitsvertrag II Schichtzeit III Lohnberechnung IV Lohnauszahlung V Ordnung und Strafen.

[2]) Lotmar in Brauns Archiv. bl. 9 noot 1.

bekend gemaakt. Een eigenaardige bepaling treft men in § 53 aan, waar geheel in overeenstemming met de vroegere beginselen van Staatsbemoeiing den ondernemer gelast wordt, bij overtreding van bepalingen in het algemeen belang den arbeider te straffen. De vrije keus wordt hem dus ontnomen. In zeker opzicht wordt hij alzoo tot staatsambtenaar verheven.

Over de werking der »Bergordnungen" kon ik tot mijn spijt te weinig gegevens verzamelen om hierover in bijzonderheden te treden.

Afdeeling IV. — België.

Litteratuur.

Conseil Supérieur du Travail. IIe session 1893—1894—1895, 3e partie. Règlements d'ateliers.

IIIe session 1895—1896. Contrat de Travail.

Documents parlementaires de la Chambre des Représentants, 1894/95, n°. 279. 1895/96, n°. 82, 130, 148, 150, 160.

Annales parlementaires 1895/96: 27—31 Maart, 14—17, 21—24, 28—30 April.

Documents parlementaires du Sénat 1895/96, n°. 61.

Annales 2—5, 10—12 Juni 1896.

Revue du Travail. Dl. I vlg.

Rapports annuels de l'Inspection du Travail, 1897 (III) vgl.

E. Cailleux. La législation belge sur les Règlements d'atelier, Paris 1900 (proefschrift).

M. Bodeux. Etudes sur le Contrat de travail, 1896.

H. Mavaut. La loi sur le Contrat de travail, Bruxelles 1900.

Th. Theate. Commentaire législatif de la loi du 15 Juin 1896 sur les règlements d'atelier, Liège 1896.

C. Dupont. Les règlements d'atelier, notice et commentaire, Liège 1896.

G. Abel. Loi sur les règlements d'ateliers, commentée avec modèles 2e édition, Gent 1897.

E. Vandervelde. Das Gesetz vom 15 Juni 1896 über die Arbeitsordnungen (Braun's Archiv. IX (1896) bl. 556 vgl.).

E. Mahain. Jahrbuch der internationalen Vereinigung für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre, 1897 (III) bl. 282—286.

§ 1. Geschiedenis.

Een der voornaamste bronnen van bestaan is de Industrie. Stiefmoederlijk door de Nederlandsche Regeering behandeld, behoorden de klachten hierover tot een der groote grieven die van de afscheiding oorzaak waren. Na de scheuring kwam deze tak van nijverheid tot grooten bloei; om den werkman bekommerde de wetgever zich niet »Maîs," aldus Cailleux [1]) »si l'on avait un excellent instrument de rélèvement social, on resta longtemps sans le faire servir à l'amélioration du sort des travailleurs. Jusqu' en 1889 la législation resta muette sur ce sujet."

Aan pogingen van de regeering, om door wettelijke regeling in te grijpen in de verhouding tusschen werkgever en arbeider, heeft het echter niet ontbroken. Na de werkstaking in 1836 in de Borinage, voornamelijk een gevolg van de invoering van nieuwe mijnreglementen te Flénu, riep een koninklijk besluit van 7 Sept. 1843 een commissie in het leven ten einde »élaborer un projet de loi sur le travail des enfants et la police des ateliers". Een nieuwe Commissie, in 1845 benoemd, werd met hetzelfde belast. Van haren

---

1) T. a. p. bl. 19.

arbeid was een wetsontwerp het resultaat; hierbij bleef het echter voorloopig, want den fabrikanten sloeg de schrik om het hart, enkel bij de gedachte, dat Inspecteurs hunne fabrieken zouden binnentreden, om op de naleving der wetten toe te zien!

Bij alle verdere gewichtige gebeurtenissen, enquêtes, wetsontwerpen sta ik niet stil. De industrieele crisis van 1886 kan men echter niet voorbij gaan, zonder haar te noemen; deze toch is de aanleidende oorzaak geweest tot het instellen van een onderzoek. Bij koninklijk besluit van 15 April 1886 werd een commissie van 35 leden benoemd, »chargés de s'enquérir de la situation du travail industriel dans le royaume et d'étudier les mesures qui pourraient l'améliorer." De belangrijke enquête, die vele treurige toestanden aan het licht bracht, deed den Belgischen wetgever besluiten krachtdadiger op te treden. Sedert 1887—1901 werden niet minder dan 22 meer of minder belangrijke zgn. sociale wetten in het Belgisch Staatsblad opgenomen."

* * *

Reglementen trof men in den aanvang der grootindustrie niet of zelden aan; in de 2e helft der vorige eeuw kwamen zij allengs meer in zwang, vooral tengevolge van de beweging, uitgaande van de »Internationale" om den werktijd te verkorten. Waar deze pogingen slaagden, werd als gevolg daarvan met meer strengheid door de patroons opgetreden. De fabrikant wenschte toch in minder tijd evenveel als vroeger te produceeren. Maatregelen als verbod van rooken, verbod zich van de werkplaats te verwijderen, voorschrift

om vijf minuten voor het luiden van de bel op de fabriek te zijn en dergelijke, eischten een korte samenvatting in een Reglement. Teneinde zooveel mogelijk onrechtvaardigheden en onbillijkheden te keeren, die door de groote gestrengheid der reglementen de werklieden te veel zouden neerdrukken, eischten de Belgische rechters, dat de arbeiders kennis van het reglement hadden kunnen nemen, althans stilzwijgend bij de overeenkomst zich er aan hadden onderworpen. Een paar voorbeelden van deze jurisprudentie vinden hier een plaats.

De conseil de prud'hommes te Verviers [1]) stond een beroep op het fabrieksreglement aan een industrieel niet toe, daar het, hoewel gedeponeerd ter griffie van den voornoemden Conseil, met het witten van de fabriek was verdwenen en niet meer was opgehangen (vonnis van 25 Mei 1877). In een vonnis van 14 Maart 1888 werd een patroon veroordeeld tot schadevergoeding aan 6 werklieden, omdat hij die op staanden voet had ontslagen; een beroep op zijn fabrieksreglement, dat het tegenovergestelde bepaalde, hielp hem niet, daar het reglement, hoewel 't ter griffie gedeponeerd en in de fabriek was opgehangen, niet behoorlijk zichtbaar was; men had 't Reglement van de Ziekenkas er over heen gehangen.

Voor de mijnen was deze materie niet geheel en al ongeregeld [2]). Reeds het Keiz. decreet [3]) van 3 Januari 1813 sprak in art. 30 van »l'orde établi" en bedreigde

---

1) Bodeux bl. 64, Cailleux bl. 74.

2) Bodeux 67, Cailleux bl. 75, Cons. Sup. 270, 339, 360, 404.

3) Fortuijn. Verzameling III 533.

den werkman, die deze overtrad met straf. Het Kon. Besl. van 28 April 1884 verving deze regeling. Art. 71 al. 2 luidde aldus: »L'ordre établi pourra être formulé, dans un règlement qui sera soumis à l'approbation de la députation permanente les ingénieurs entendus." Een reglement, dat door deze autoriteiten was goedgekeurd, kwam, als men mag gelooven, wat de heer Isaac hierover in den Conseil Supérieur [1]) zeide, in geen enkele mijn voor. Er stond »pourra" in de slotalinea en daar men liever geen inmenging en toezicht van de députation permanente wenschte, bleef het artikel, wat betreft de verplichting om een mijnreglement in te voeren, een doode letter. Wel eischte o.a. de Trib.corr. van Charleroi [2]), (bevestigd door de Cour d'Appel van Brussel), dat indien een mijndirecteur een orde had vastgesteld, al was dit dan ook niet formeel in een reglement geschied, toch voor de geldigheid dezer ordre établi de députation-permanente zijn goedkeuring moest hebben verleend.

Bij de enquête van 1886 [3]) werden vele klachten vernomen: o. a. boeten, gesteld op te laat komen, wegblijven, onordelijkheid, verdwenen vaak in den zak der patroons; de werkman moest het reglement aannemen, zonder het zelfs te kennen; ontslag kon den werkman terstond worden gegeven, terwijl hij verplicht was zijn patroon 14 dagen tevoren den dienst op te zeggen.

De wet van 13 Dec. 1889 over den arbeid van vrou-

---

[1]) T. a. p. bl. 70.

[2]) Trib. corr. de Charleroi 18 Maart 1893. J. des trib 1893 n°. 961. Cour d'appel de Bruxelles 14 Juin 1893. J. des trib 1893 n°. 990. Cons. Sup. 361.

[3]) Rép. écrites au Questionnaire 2042—2048, 2054, 2056, 57, 2061.

wen en kinderen, legde a. h. w. aan den patroon een indirecte verplichting op tot 't vaststellen van een arbeidsreglement. Art. 11 luidt: »Les chefs d'industrie, »patrons ou gérants, sont tenus de faire afficher dans »leurs ateliers, à un endroit apparent, les dispositions, »de la présente loi, les règlements généraux pris pour »son exécution, les règlements particuliers concernant »leur industrie et le *règlement d'ordre intérieur de leur »établissement.*

»Ce dernier document est déposé au greffe du Conseil »de prud'hommes, au secrétariat du Conseil de l'Indu»strie et du travail et au secrétariat de la Commune »dont relève leur établissement."

Niettegenstaande twee ministerieele circulaires (22 Dec. 1890 en 10 Febr. 1891) op deze bepaling de aandacht vestigden, en op uitvoering aandrongen, bleef zij slechts op papier bestaan en had niet de minste uitwerking.

De geschiedenis van de wet op de arbeidsreglementen is in den beginne verbonden aan die van de wet, regelende het arbeidscontract.

Evenals ten onzent in de Ontwerpen Drucker en Cort van der Linden de reglementen terloops worden aangeroerd, om eenige waarborgen tegen misbruiken in 't leven te roepen, werd ook in het eerste ontwerp ('t z.g.n. ontwerp—v. Berchem) het arbeidscontract betreffende, op een dergelijke wijze over deze materie gehandeld. De Commissie in 1891 door den Min. van Justitie Le Jeune benoemd, om het arbeidscontract te bestudeeren, nam in art. 2*bis* van haar ontwerp eenige bepalingen op. [1])

---

1) Mavaut bl. 6.

Zonder ze verplicht te stellen eischte het ontwerp, dat de door den patroon vastgestelde reglementen, werden opgehangen in de fabriek, terwijl aan ieder werkman tegen een schriftelijk bewijs een exemplaar moest worden gegeven. Boetebepalingen werkten niet, alvorens te zijn goedgekeurd door de députation permanente.

Nadat het op enkele punten was gewijzigd, diende de Minister Le Jeune het bij de Kamer in, waar het echter niet in behandeling is gekomen.

Aan den Conseil supérieur du Travail werd vervolgens de opdracht gegeven een bijzondere studie van de arbeidsreglementen te maken. Een Commissie uit zijn midden werd belast dezen arbeid voor te bereiden, wie het gewenscht voorkwam een onderzoek in te stellen naar den feitelijken toestand en het oordeel der belanghebbenden te vernemen.

Te dien einde verzocht zij den koning de Conseils de l'Industrie et du Travail en de Conseils de Prud'hommes bijeen te roepen om bij dit onderzoek behulpzaam te zijn.

Aan beide Conseils werd een uitgebreide vragenlijst ter beantwoording gezonden. De 10 hoofdvragen, waarvan sommige een aantal ondergeschikte vragen inhielden volgen hier:

I. Y a-t-il lieu de déclarer obligatoire la rédaction d'un règlement écrit sur l'ordre de la fabrique?

II. A quels établissements industriels y a-t-il lieu d'imposer cette obligation?

III. Faut-il imposer l'obligation de préciser au dans le règlement moins certains points déternimés, sans préjudice du contenu facultatif?

IV. Y a-t-il lieu d'inscrire dans la loi elle-même certaines dispositions auxquelles le règlement ne puisse pas déroger?

V. Y a-t-il lieu d'imposer le règlement écrit?

VI. Y a-t-il lieu de règler par la loi le mode de confection du règlement?

VII. Serait-il utile et possible d'arriver à établir un règlement type pour les établissements de la même industrie d'une région? Au moins sur certains points? si oui, comment y parvenir?

VIII. La loi doit-elle exiger du chef d'industrie la tenue d'un état détaillé des ouvriers qu'il emploie?

IX. Fournissez-nous quelques types de règlement de votre région?

X. Avez-vous d'autres mesures à proposer en cette matière? Lesquelles?

De antwoorden, die niet minder dan 235 bladzijden vullen, werden, met een Rapport van den Heer V. Brants en een Ontwerp van wet, [1]) door de Speciale Commissie opgesteld, aan den Conseil Supérieur overgelegd.

In vijf zittingen werd dit ontwerp uitvoerig besproken. [2]) Op een na waren alle leden van den Conseil Supérieur overtuigd van de wenschelijkheid, dat door de wet aan bedrijfshoofden zou worden voorgeschreven, een reglement samen te stellen, waarin het arbeidscontract zou zijn geregeld.

Niet zoo eensgezind dacht men over de drie volgende belangrijke questies. In de eerste plaats moest worden

---

1) Zie de tekst bl. 256.

2) Bl. 259—393.

uitgemaakt, aan welke patroons de hierboven genoemde verplichting door de wet zou worden opgelegd. De Commissie had voorgesteld in art. 1 aan de »exploitations industrielles où sont occupés au moins cinq ouvriers ainsi que dans toutes celles où sont employés des moteurs mécaniques" [1]) zulks voor te schrijven. Door sommige leden werd tevergeefs een poging gedaan om ook de entreprises agricoles op te nemen.

Meer succes hadden eenige leden met hun amendement om uitdrukkelijk den staat, de provincie en de gemeente de verplichting in art. 1 uitgedrukt, op te leggen. De minderheid, die de opneming expressis verbis ontraadde, deed dit niet, omdat zij 't ongewenscht achtte, dat de staat aan denzelfden plicht was onderworpen, doch, omdat zij meende, dat deze plicht reeds voldoende uit de woorden van 't ontwerp kon worden opgemaakt.

Een tweede zeer belangrijke twistvraag [2]) kwam bij de behandeling van art. 3*c* ter sprake.

Het debat liep over de vraag of men het boetestelsel zou verbieden, dan wel of men het zou toelaten onder toevoeging van voorschriften ter afsnijding van misbruiken. Niettegenstaande verscheidene leden met warmte de afschaffing der boeten bepleitten, konden zij de vergadering niet overtuigen.

De laatste en misschien wel de meest belangrijke questie, [3]) was de vaststelling van het Reglement. De Commissie had voorgesteld, dat de patroon het zou

1) Conseil superieur II 385.
2) Conseil Sup. 305—325, Cailleux, 125—129.
3) Cons. Sup. bl. 326 vlg.

ontwerpen en de Inspecteur van den arbeid het van een »visa" zou voorzien; deze formaliteit mocht hij alleen weigeren, ingeval het reglement bepalingen inhield strijdende met de wetten. Verscheidene amendementen trachtten zooveel mogelijk de nadeelen te temperen, die verbonden waren aan het vaststellen door den werkgever alleen. Het lid Denis waagde nog een poging om de vergadering over te halen, te besluiten tot vaststelling door patroon en arbeiders in gemeen overleg; deze mislukte evenwel.

Het resultaat van den arbeid van den Conseil Supérieur du Travail was een wetsontwerp van 10 artikelen.[1]) Als gevolg van dezen arbeid diende de Minister Nyssens 18 Juli 1895 een wetsontwerp[2]) van 22 artikelen bij de Kamers in. In de Memorie van Toelichting zette hij de redenen uiteen, waarom de Regeering zich voor 't grootste gedeelte met de inzichten van den Conseil Supérieur kon vereenigen. — Ook hij verdedigde het beginsel, dat de patroon alleen het reglement heeft vast te stellen.[3]) »Maître de l'établissement qu'il a créé, libre de supprimer s'il le veut le chef d'industrie a aussi le droit d'y instituer l'organisation et la discipline qu'il juge nécessaires à la condition de ne pas contrevenir à des dispositions légales."

In art. 1 nam zij echter ook de »entreprises commerciales" op onder de werkgevers, die verplicht zouden zijn een reglement vast te stellen; het minimumgetal van 5 arbeiders werd echter tot 10 verhoogd, met de

---

1) Conseil Supérieur bl. 407.

2) Gedr. stukken 1894/95 n°. 279.

3) Memorie v. toel. bl. 3.

mogelijkheid om bij K. B. de wet op inrichtingen met minder werklieden toepasselijk te verklaren.

Het Rapport der Centrale Sectie, [1]) uitgebracht door De Guchtenaere, 28 Januari 1896, was vol lof over dat ontwerp en prees de Regeering zeer, dat zij voortging »de serie voortreffelijke sociale wetten" te volmaken. De amendementen, die de Commissie voorstelde, waren ook niet ingrijpend en betroffen détailzaken, meest van redactioneelen aard.

Voordat het wetsontwerp in behandeling [2]) kwam, wijzigde de Regeering het eenigszins; zij nam o. a. in een nieuw artikel (6) een bepaling over het règlement-type op. Minder gelukkig was de wijziging van art. 2; hierin werd de soort van bepalingen opgesomd, welke elk reglement moest inhouden; de aanvang van dit artikel luidde in het eerste ontwerp: »Le règlement d'atelier doit indiquer"; de Regeering voegde er aan toe: »dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise", aldus veel kracht ontnemende aan 't gebod in artikel 1 neergeschreven.

Na deze grondige voorbereiding kwam de wet in de openbare zitting van 27 Maart 1896 in behandeling [3]); het ontwerp had over het algemeen een gunstig onthaal. Ook de uiterste linkerzijde, die zich bij monde van Anseele uitsprak, zag de voordeelen niet over het hoofd [4]): »Messieurs, le projet de loi que nous discutons »est un nouveau-né présenté au baptistère parlemen-

---

1) Rapport. gedr. stukken 1895/96 n°. 82.

2) Zie de text bij Cailleux bl. 157—163.

3) Annales parlementaires de la Chambre des Représentants pag. 991, 1004, 1041, 45, 61, 77, 91, 1107, 24, 43, 59, 82, 89 en 1221.

4) Bl. 1057.

»taire. Son Papa, c'est M. Nyssens; son parrain, c'est »M. de Guchtenaere; sa mère n'est pas ici; elle est à »sa besogne, c'est la classe ouvrière et c'est elle qui a »obligé le législateur bourgeois à la féconder. L'enfant »a assez bon air; il n'est pas trop faible, pas trop fort, »il n'a pas les cheveux noirs de papa, il n'a pas les »cheveux rouges de maman: il est d'une rose tendre; »l'union entre l'ecarlate et le lait-battu. On pourrait »l'appeler Jean Passable, Pierre Entre-Deux, mais nous »le recevons cependant avec bonheur, et nous sommes »ici, sur les bancs de l'entrême gauche, 29, pour le »bercer sur nos genoux et le défendre au besoin.

»Qu'apporte-t-il comme dragées? L'anarchie dans »l'atelier, l'arrogance ouvrière, la défaite patronale et »la ruïne de l'industrie? Non, l'enfant apporte cette »idée simple et juste: Ouvriers et patrons, cessez de »vous combattre tâchez de vous entendre. Vous y »gagnerez tous et la société pourra marcher paisible»ment dans la voie du progres."

Voor de beraadslaging op de artikelen een aanvang nam, lichtte de Minister nogmaals het tweeledig doel toe: voorkomen en oplossen van geschillen door het op schrift stellen van de hoofdpunten van het contract.

Van de amendementen, die ingediend waren, bespreek ik slechts de voornaamste. Bij art. 1 stelde Janson voor, den Staat, evenals in Duitschland, te onderwerpen aan de wettelijke verplichting, terwijl Vandervelde wilde, dat de Wet met 1900 toepasselijk zou zijn op alle ondernemingen van vijf of meer arbeiders; dit laatste amendement werd, nadat de Regeering het had overgenomen, als 2e alinea aan artikel 1 toegevoegd. Het voornaamste bezwaar van den Minister Nyssens,

waarom het voorstel—Janson werd verworpen, was, dat Inspecteurs van den arbeid niet hun Chef mochten kunnen controleeren; bovendien was er voldoende garantie, dat bij den Staat geen redenen tot klachten zouden rijzen! Noch het amendement—Vandervelde [1]) om alle boeten te verbieden, noch dat van Denis [2]) om het stelsel van voorwaardelijke boeten, die bij goed gedrag worden teruggegeven, in te voeren, kon een meerderheid in de Kamer verwerven. Het spreekt van zelf, dat art. 6 niet werd aangenomen, dan nadat Denis had getracht de denkbeelden, die hij ook reeds in den Conseil Supérieur had verdedigd, in de Wet op te nemen.

Ten einde zooveel mogelijk de naleving der Wet te verzekeren, stelde Vandervelde voor, dat men in art. 14 achter 't woord »locaux".... zou voegen, »quelque soit le nombre des employés". Nadat het in eerste lezing was aangenomen, werd het bij de eindstemming verworpen, die 5 Mei 1896 plaats had.

De Senaat behandelde het Ontwerp in de zitting van 3—12 Juni. Rapporteur was de senator Cooreman. Een gelijke poging als in de Kamer was gedaan, om den Staat in art. 1 op te nemen, mislukte; eveneens 't voorstel, dat ieder werkman bij zijn in dienst treden een exemplaar van het Reglement moest ter hand gesteld worden. Vele nieuwe gezichtspunten werden echter in het Belgisch Hoogerhuis niet geopend. De eindstemming had 12 Juni plaats. Drie dagen later verscheen de Wet, onder den titel van »Loi sur les règlements d'ateliers" in het Staatsblad.

1) Gedr. stukken 1895/96 n°. 130 bl. 89.
2) » » » n°. 150 » 93.

§ 2. Inhoud van de Wet.

LOI SUR LES RÈGLEMENTS D'ATELIER DU 15 JUIN 1896.

ART. 1er. — Dans les entreprises industrielles et commerciales, ainsi que dans les services des provinces et des communes, qui emploient dix ouvriers au moins, un règlement d'atelier écrit doit être arrêté de la manière prévue par la présente loi.

Cette obligation peut être étendue par arrêté royal aux entreprises qui emploient moins de dix ouvriers. Elle le sera, avant l'an 1900, aux entreprises qui emploient cinq ouvriers au moins.

Sont exceptées les entreprises agricoles, ainsi que les entreprises industrielles et commerciales où le chef d'entreprise ne travaille qu'avec son ménage ou des membres de sa famille habitant avec lui, ou dont les ouvriers doivent être considérés comme domestiques ou gens de la maison.

Le règlement d'atelier doit être rédigé soit en français, soit en flamand, soit en allemand ou en plusieurs de ces langues, de manière qu'il soit compris par tous les ouvriers attachés à l'entreprise.

ART. 2. — Le règlement d'atelier doit indiquer dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise:

1°. Le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos, les jours de chômage réguliers;

2°. La manière dont le salaire est déterminé et notamment si l'ouvrier est rétribué à l'heure, à la journée, à la tâche ou à l'entreprise;

3°. Lorsque l'ouvrier est rétribué à la tâche ou à l'entreprise, le mode de mesurage et de contrôle;

4°. Les époques du payement des salaires.

Si les ouvriers ne séjournent dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières ou y remettre le produit de leur travail, l'indication du 1° ci-dessus est remplacée par celle des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.

ART. 3. — Là où l'entreprise le comporte, le règlement d'atelier doit encore indiquer:

1°. Les droits et les devoirs du personnel de surveillance, le recours ouvert aux ouvriers en cas de plainte ou de difficultés:

2°. Les fournitures qui sont faites à l'ouvrier à charge d'imputation sur le salaire;

3°. Si un préavis de congé est exigé, le délai du congé ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties;

4°. S'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait.

Art. 4. — D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées.

Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues le jour même où elles sont infligées, ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont renseignées dans un état qui contient, en regard des noms des ouvriers punis, la date et le motif de la punition ainsi que la nature de la pénalité ou le chiffre de l'amende.

Cet état doit être ratifié avant la paye par le chef ou par un directeur de l'entreprise. Il doit être montré aux inspecteurs du travail à toute réquisition.

Art. 5. — Un arrêté royal peut prescrire que, dans des catégories d'entreprises déterminées, le réglement d'atelier indiquera en outre:

1°. Les règles spéciales adoptées en vue d'assurer la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances;

2°. Les premiers soins qui seront donnés aux ouvriers en cas d'accident.

Art. 6. — Dans les six mois de la promulgation de la présente loi, le Roi convoquera les sections des Conseils de l'industrie et du travail, aux fins de rédiger, en s'inspirant de l'usage, des réglements-types conformes aux prescriptions des articles qui précèdent.

Art. 7. — Avant d'entrer en vigueur, tout règlement nouveau ou tout changement à un règlement ancien doit être porté à la connaissance des ouvriers par voie d'affiche.

Pendant huit jours au moins à partir de l'affichage, le chef d'entreprise tient à la disposition de ses ouvriers un registre ou cahier où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit, le cas échéant, par leurs représentants au conseil d'usine

ou à toute autre délégation analogue, consigner les observations qu'ils auraient à présenter.

Les ouvriers peuvent, dans le même délai, adresser individuellement et par écrit leurs observations à l'inspecteur du travail du ressort. L'inspecteur transmet ces observations au chef d'entreprise, dans les trois jours de la réception.

Les observations doivent être signées par les ouvriers; toutefois, lorsque ceux-ci en auront exprimé le désir, leurs noms ne pourront être ni communiqués, ni divulgués.

Modifié ou non, le règlement ou le changement au règlement entre en vigueur quinze jours après l'affichage. Le chef d'entreprise a le droit de prolonger ce délai, dont la durée totale ne peut toutefois jamais être supérieure à deux mois; lorsqu'il est fait usage de cette faculté, le projet affiché doit mentionner la date de l'entrée en vigueur.

Le chef d'entreprise envoie au Conseil de prud'hommes et à l'inspecteur du travail un exemplaire du règlement ou du changement au règlement devenu définitif.

Art. 8. — Tout règlement ou tout changement au règlement doit porter l'attestation, dûment signée par le chef d'entreprise, de la consultation régulière des ouvriers conformément à l'article 7 de la présente loi.

Art. 9. — Le réglement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau règlement d'atelier.

Toutefois, si le règlement doit contenir, conformément à l'article 5, des règles spéciales concernant la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances, ces règles, par dérogation à l'article 7, alinéa 5, entreront provisoirement en vigueur dès le jour de l'affichage.

Art. 10. — Les règlements faits conformément à la présente loi lient les parties pour toute la durée de l'engagement, tant dans les dispositions obligatoires prévues ci-dessus, que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les conditions du contrat de travail.

Art. 11. — Le règlement est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent.

Tout ouvrier a le droit d'en prendre copie.

Les noms et résidences des délégués du Gouvernement pour l'inspection du travail sont affichés au-dessous du règlement d'atelier.

ART. 12. — Les chefs d'entreprise soumis à la présente loi tiennent un état exact de leur personnel ouvrier, suivant un modèle dressé par l'administration.

ART. 13. — Un arrêté royal déterminera les entreprises dans lesquelles un exemplaire des lois et arrêtés relatifs à la salubrité et à la sécurité doit être mis par le chef d'entreprise à la disposition des ouvriers.

Le même arrêté indiquera les lois et arrêtés compris dans cette obligation.

ART. 14. — Les délégués du Gouvernement pour l'inspection ont la libre entrée dans les locaux affectés à l'entreprise. Ils surveillent l'exécution de la présente loi et constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve contraire.

Une copie du procès-verbal sera, dans les quarante-huit heures, remise au contrevenant, à peine de nullité.

ART. 15. — Seront punis d'une amende de 26 à 1,000 fr. les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui ne seront point pourvus d'un règlement dans les délais légaux, ou qui auront faussement certifié la consultation régulière de leurs ouvriers.

Seront punis d'une amende de 25 à 500 francs les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui auront omis de comprendre dans leurs règlements une ou plusieurs des dispositions prévues par les articles 2, 3, 1°. et 2°. 5 et 8.

Dans les cas ci-dessus, la peine sera encourue à nouveau lorsque l'auteur de l'infraction aura négligé de se conformer à la loi dans les trois mois de la condamnation contradictoire ou de la signification du jugement de condamnation par défaut.

ART. 16. — Seront punis d'une amende de 26 à 200 fr. les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui contreviendront aux articles 4, 11, 13 et 24 de la présente loi.

ART. 17. — Les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, seront punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, à'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive dans les douze mois à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

Art. 18. — Le chapitre VII et l'article 85 du livre 1er du Code pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 19. — L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi se prescrit par un an.

Art. 20. — Les chefs d'industrie sont civilement responsables du payement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants.

Art. 21. — Les arrêtés royaux qui auraient pour objet d'étendre l'obligation du règlement d'atelier à des entreprises occupant moins de dix ouvriers, indiqueront l'éponque de leur mise en vigueur et le délai qui sera laissé aux chefs d'entreprise pour se conformer aux prescriptions légales.

Disposition transitoire.

Art. 22. — Les chefs d'entreprise ont un délai qui prendra fin le 31 décembre 1897 pour rédiger ou modifier leurs règlements d'atelier conformément à la loi.

Dispositions additionnelles.

Art. 23. — La disposition ci-après est ajoutée à la suite du premier alinéa, 1°. de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du payement des salaires des ouvriers: »ainsi que du chef d'indemnités pour malfaçon, emploi abusif de matériaux, ou détérioration de matériel, matières premières ou produits".

Art. 24. — Le total des amendes infligées par jour à l'ouvrier ne peut dépasser le cinquième de son salaire journalier.

Le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers.

De wet heeft geen algemeen reglement aan den werkgever willen opdringen. »La plus grande liberté sera laissée à tous de donner à leur règlement la souplesse voulue pour l'adopter aux nécessités speciales de leur industrie" [1]). Zij wil evenmin een regeling treffen van

---

1) Verhaegen, Revue générale, 1896, p. 218.

de verhoudingen tusschen patroon en arbeider [1]); dat doet het arbeidscontract. De Rapporteur van den Senaat noemt de wet dan ook »moins une loi de réglementation qu'une loi de publicité" [2]), of zooals Brants m. a. w. zegt: »C'est plutôt une loi de police qu'une loi de droit civil" [3]).

Op *welke ondernemingen* heeft nu de wet betrekking? Art. 1 geeft op deze vraag het antwoord. Alle werkgevers bij wie 10 of meer (sedert 1900 is dit getal 5) [4]) arbeiders in dienst zijn, moeten dus een arbeidsreglement invoeren. Van deze verplichting zijn evenwel vrijgesteld: 1°. de Staat, om redenen reeds in § 1 genoemd; 2°. de entreprises agricoles, daar de aard van den arbeid een geheel andere is dan in de industrie (al. 3 art. 1) en in de 3°. plaats het hoofd van het huisgezin, dat slechts met zijne kinderen of leden van zijn gezin arbeidt (al. 3 art. 1).

Het is van belang op te merken, dat ook de patroons, die huisarbeid doen verrichten (confectie b.v.) een reglement moeten bezitten, dit blijkt nog ten overvloede uit de slotalinea van art. 2: »si les ouvriers ne séjournent dans les locaux de l'entreprise...." Daargelaten, dat het dikwijls zeer lastig zal zijn uit te maken, of iemand behoort tot de leden van het gezin, levert de uitlegging van het woord »ouvriers" meer moeielijkheid op; volgens de verklaring van den Minister Nyssens [5])

---

1) Daarom is, naar mijne bescheiden meening, art. 24 dan ook niet op zijn plaats in deze wet.

2) Ann. du Sénat 1895/96 pag. 405—406.

3) Rapport bl. 239.

4) K. B. 31 Mei 1899. Revue du Travail 1899 bl. 662.

5) Ann. parl. 1895/96 p. 1120.

zijn »ouvriers" »tous les travailleurs qui exercent une profession manuelle", dus handwerkslieden; verder sprekende om deze definitie toe te passen, verklaarde hij, dat b.v. een tramkoetsier wel, een conducteur niet, een kok [1]) wel, een kellner geen »ouvrier" is. Jammer, dat het amendement van den Heer Colfs [2]), om ook de employés in art. 1 op te nemen, niet is aangenomen; dan hadden ook de winkelbedienden, evenals in Duitschland, en tal van andere arbeiders van de voordeelen der wet geprofiteerd!

»L'obligation du règlement écrit" leest men in de Memorie van Toelichting [3]) »implique l'obligation d'y insérer les dispositions essentielles qui sont inhérentes à tout contrat de travail. Il est donc logique que la loi qui impose le règlement indique les clauses qu'il doit nécessairement contenir". Zien wij dan, wat de wet over den *inhoud* der reglementen zegt. Volgens de meeste schrijvers kan men drie soorten van bepalingen onderscheiden. In art. 2 meenen zij een imperatief in art. 3 een facultatief voorschrift op te merken, terwijl art. 5 eenige punten opsomt die, indien een Konk. Besl. dit voorschrijft, opgenomen moeten worden. Dat het oorspronkelijk inderdaad de bedoeling van de Regeering was, een dergelijk onderscheid tusschen art. 2 en 3 te maken, mag men gerust afleiden uit de formuleering in het eerste ontwerp. In de vorige § zeide ik reeds, dat de verandering minder gelukkig was. Nadat echter de Regeering zich liet verleiden om

1) Zie het vonnis der trib corr. de Bruxelles. Revue du Travail 1902 p. 632.

2) Abel pag. 6.

3) Mem. v. toel. bl. 1 en 2.

na de woorden »doit indiquer" te schrijven »dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise" dunkt mij is het verschil tusschen art 2 en 3, wat betreft het imperatieve en facultieve, vervallen, want mij ontgaat ten eenenmale het verschil tusschen laatstgenoemde uitdrukking en die van art. 3: »La où l'entreprise le comporte, le règlement d'ate lier doit encore indiquer". In deze opvatting sta ik niet alleen; in de Kamer vroeg Woeste, waarom in de beide artikelen niet dezelfde uitdrukking werd gebezigd, waarop de Minister ten antwoord gaf: L'article 3 n'est donc pas conçu dans un esprit différent de article 2" [1]). Het behoeft geen betoog, dat er veel aan de waarde van het wettelijk voorschrift is ontnomen, nu er niet meer bepaalde punten in het reglement moeten voorkomen; wie te beoordeelen heeft of de »natuur van het bedrijf" medebrengt, dat deze of gene bepaling in 't reglement opgenomen moet worden, is niet in de wet uitgemaakt. »Ce sont les tribunaux", zegt Abel, »qui sont juges de la question de savoir si l'entreprise comporte telle ou telle prescription règlementaire". De opvatting evenwel, dat alleen de patroon kan beslissen, wat zijn bedrijf medebrengt, vindt in België stellig ook verdedigers; anders zou Dumont [2]) niet zooveel moeite doen om die »opinion erronée" te bestrijden. Alle onderwerpen afzonderlijk te bespreken, zou te ver voeren. Volstaan wij met ze op te sommen: begin en einde van den arbeidsdag, schafttijden en rustdagen, de wijze van loonbepaling: uurloon, dagloon,

---

1) Ann. parl. 1895/96 1159, 1160.
2) T. a. p. bl. 15—18.

stukwerk of aangenomen werk, in de beide laatste gevallen de wijze van meten en contrôle (het tarief van 't stukwerk behoeft niet in 't reglement opgenomen te worden; dat zou toch zeer wenschelijk zijn!)[1] en de tijd van loonsbetaling; tot zoover art. 2. Vervolgens de rechten en plichten van 't opzichterspersoneel, beroep in geval van klacht, de leveringen, die den arbeider op korting verstrekt worden, indien een opzeggingstermijn wordt geëischt de tijd daarvan en de gevallen waarin op staanden voet 't contract kan worden verbroken en, zoo er straffen of boeten bestaan, de wijze van straffen, de hoogte en 't gebruik der boeten.

Een korte bespreking van het boetestelsel mag hier niet ontbreken. Na hetgeen bij de behandeling der geschiedenis hierover is gezegd, beperk ik mij den inhoud mede te deelen van art. 4, waarin waarborgen worden gegeven tegen de vele misbruiken, die alom voorkwamen. Vooreerst mogen geen straffen of boeten worden toegepast, dan die in 't reglement zijn aangegeven; voorts moeten deze denzelfden dag, dat zij zijn opgelegd, of bij verhindering zoo spoedig mogelijk, medegedeeld worden aan den gestrafte, zij worden in een staat opgeteekend, met opgave van datum, reden der bestraffing, de soort van straf, of 't bedrag der boete; deze staat moet door den patroon voor de be-

---

[1]) De Revue du Travail Dec. 1902 deelt mede, dat een voorstel tot wijziging van deze bepaling is ingediend. Het voorstel geteekend door Verhaegen c.s. houdt in om bij stuk of accoord werk het tarief als bijvoegsel bij het reglement ter kennis van de arbeiders te brengen. Wijzigingen treden 14 dagen na de aankondiging in werking, terwijl op het tarief de bepalingen van de wet toepasselijk zijn behalve art. 7 en 8 (zitting van 5 Mei 1902 Chambre des Représentants n°. 152 bl. 1—3).

taling worden goedgekeurd en op verzoek aan de Inspecteurs van den arbeid worden getoond. Het totaal bedrag der boeten per dag mag het een vijfde gedeelte van het dagloon niet te boven gaan. Daar deze bepaling algemeen voor alle arbeiders geldt, onverschillig of er door hun werkgever een reglement moet worden gemaakt of niet, heeft men haar onder de overgangsbepalingen in art. 24 opgenomen. De boeten moeten in 't belang der arbeiders worden besteed.

De derde soort bepalingen worden in art. 5 aangetroffen; een Kon. Besl. kan aan sommige bedrijven voorschrijven, dat het reglement bovendien zal inhouden de regels, die moeten worden in acht genomen, om de gezondheid, veiligheid en zedelijkheid te verzekeren en de eerste maatregelen, die ter verzorging van ongevallen moeten worden aangewend. De inhoud van dit voorschrift vertoont veel overeenkomst met art. 8 van onze Veiligheidswet, alhoewel onze wet alleen op de veiligheid betrekking heeft.

Een verbod, om bepalingen, strijdig met de belangen der arbeiders, op te nemen, treft men nergens aan; toch is dit een bedenkelijke leemte, die zoowel in de Kamer als in den Senaat werd gevoeld. In eerstgenoemd lichaam stelde Smeets, teneinde aan deze bezwaren tegemoet te komen, voor [1]), dat het den patroons verboden zou zijn, boeten op te leggen voor politieke of godsdienstige feiten; een dergelijke bepaling vond de Minister overbodig, omdat »un tribunal ne confirmerait, l'application d'une amende infligée dans des parreilles conditions". In den Senaat waren het Picard en Janson, [2])

1) Abel p. 19.

2) Ann. S. Sénat 1895/96 p. 410, 52, 58, 83, 85, 88.

die deze arbeidersbelangen tevergeefs trachtten te verdedigen tegen de aanranding door een autocratisch patroon, door 't voorstellen van 't volgend amendement: »Le règlement énonce qu'il est interdit au patron de renvoyer l'ouvrier ou de le menacer de renvoi à prétexte de ses opinions politiques ou religieuses ou de la manifestation ou de l'expression de telles opinions."

Over de *wijze van vaststellen* het volgende: »Finalement," zegt Theate [1]) »le système du règlement contractuel ne fut pas admis par la législature. Celui-ci reste donc dans la loi une *oeuvre patronale*".

Wel heeft de Belgische wetgever gevoeld, dat een dergelijke absolute macht van den patroon tot misbruiken aanleiding zou kunnen geven; daarom riep hij de medewerking in van de Conseils de l'industrie et du travail en de arbeiders. De eerste verstrekken, door het samenstellen van een »règlement-type", den patroon een leiddraad, waaruit hij kan overnemen of weglaten, wat hem goeddunkt.

»Wat zal er gebeuren, vroeg Janssens in de Kamer, als die règlements-types voorschriften in strijd met de wet inhouden?" [2]) »Daarop zullen," luidde het antwoord van den Minister, de artikelen van het B. W. toepasselijk zijn betrekkelijk ongeoorloofde overeenkomsten." Ware het nu niet beter geweest dat de Minister een preventief stelsel van contrôle had voorgestaan, door de règlements-types op het Ministerie of elders te laten nazien? Mij dunkt een officieele leiddraad, waarvan

1) T. a. p. p. 57.

2) Ann. parl. 1895/96 p. 1182, 83.

men niet eens weet of ze wel overeenkomstig de wet is, verdient weinig aanbeveling.

De werklieden worden verzocht hun medewerking te verleenen door hunne op- of aanmerkingen ter kennis van den patroon of Inspecteur van den arbeid te brengen. Daartoe wordt hun de gelegenheid gegeven, terwijl ieder nieuw reglement of nieuwe bepaling gedurende ten minste 8 dagen moet worden opgehangen, in een klachtenboek hunne bezwaren op te teekenen; zij mogen, wanneer zij dit liever wenschen, zich ook schriftelijk tot den Inspecteur van den arbeid wenden (deze moet op verzoek hunne namen geheim houden), die hunne aanmerkingen dan ter kennis van den patroon brengt.

De aldus tot stand gekomen reglementen worden ter griffie van den Conseil de prud'hommes gedeponeerd en aan de Inspecteurs van den arbeid gezonden. Daar elk preventief of represtief toezicht ontbreekt, bieden ze geen waarborgen, dat de inhoud niet met de wetten in strijd is.

In 't 1e ontwerp werd dan ook met 't oog daarop een »visa" van den Gouverneur geëischt, alvorens ze in werking traden. Toen de regeering voor de vereenvoudiging der samenstelling deze bepaling introk, zeide Denis in de Kamer zeer terecht: »Le visa constituait un contrôle moral exercé avant l'intervention du juge, sur la légalité des dispositions règlementaires. Lui supprimé, il serait facile d'introduire dans le règlement des dispositions illégales." [1])

Wat is nu de *kracht* van een reglement naar de

---

[1]) Ann. parl. 1068, 1167/69.

voorschriften der wet opgemaakt? Art. 10 houdt in, dat alleen de bepalingen, die het arbeidscontract betreffen, partijen binden. Dienovereenkomstig zegt Prof. Brants in zijn rapport, [1]) dat een voorschrift waarin het lidmaatschap van een Vereeniging verboden wordt, geen kracht bezit [2]), daar dat niet tot het arbeidscontract behoort. Wij betwijfelen, of allen het met den Hooggeleerde eens zijn; daarom ware het beter geweest dergelijke clausulen te verbieden.

Het reglement moet opgehangen worden, terwijl de arbeider er afschrift van mag nemen, zegt art. 11. In de Kamer werd 't amendement Vandevelde—Cambier, [3]) voorschrijvende, dat elk arbeider bij zijn in dienst treden een reglement ontvangt, verworpen, terwijl wij reeds in § 1 zagen, dat hetzelfde in den Senaat geschiedde.

De overige artikelen bevatten uitvoerige maatregelen, poenale sanctis en overgangsbepalingen, die voor ons doel van minder gewicht zijn, en daarom stilzwijgend voorbij worden gegaan.

§ 3. Werking van de wet.

Met 1 Januari 1898 trad de wet in werking. Het tijdsverloop is dus nog te kort om een juist oordeel over de uitwerking te kunnen vellen. Toch heeft het zijn nut in enkele trekken de bevindingen van de Inspecteurs van den Arbeid, in de Rapports annuels te vinden, weer te geven.

---

1) Cons. Sup. p. 255.
2) Aldus ook Rapp. ann. d'insp. d. trav. 1900 bl. 170.
3) Ann. parl. 994, 1186, 1187.

Voordat hiertoe wordt overgegaan, dient van de maatregelen tot uitvoering van de wet, melding te worden gemaakt. Allereerst het Kon. Besl. van 4 Sept. 1896, een uitvloeisel van art. 5. Het bestaat uit slechts 4 artikelen, waarvan het eerste vier categoriën bedrijven aanwijst, die veiligheidsmaatregelen in hunne reglementen moeten opnemen, het tweede aan ondernemingen met minstens 100 werklieden voorschrijft, de eerste hulp bij ongelukken aan te geven, terwijl het derde een 18tal bedrijven opsomt, waarvan het reglement maatregelen ter bevordering der gezondheid moet bevatten." [1])

Wat betreft de règlements-types het volgende. Overeenkomstig art. 6 van de wet, riep de koning de Conseils de l'Industrie et du Travail tegen 1 September 1896 bijeen. [2]) Het resultaat van hun arbeid is een verzameling modellen, die door het Ministerie van Arbeid en Nijverheid zijn gedrukt en verkrijgbaar gesteld. Overeenkomstig de verdeeling der bedrijven in 16 categoriën over de Conseils de l'Industrie et du Travail zijn deze modellen in 16 bundeltjes verschenen. Ieder van deze bundeltjes bevat meerdere règlements-types. Ik zeide bij de behandeling van art. 6 reeds, dat contrôle gewenscht zoude zijn, opdat er geen »voorbeelden" zouden worden uitgegeven, waarvan de navolging geen aanbeveling verdient, wegens den met de wet strijdigen inhoud. Deze eisch van toezicht is

---

1) Twee ministeriëele circulaires van 12 Oct. 1896 en 20 Aug. 1897 ga ik met stilzwijgen voorbij.

2) Dit is niet de eenige keer, dat de C. d. l'Ind. et du Trav. modellen ontwerpen. Ook ter uitvoering van art. 43 van de wet regelende 't arb. contr. zijn zij bijeengeroepen om een overzicht te geven van de usances van 't arb. contr.

echter des te meer gegrond, nu Prof. Ernest Mahain te Luik mij persoonlijk mededeelde, dat er inderdaad verscheidene bepalingen in de règlements-types voorkomen, die tegen de artikels van de wet indruischen; merkwaardig is dan ook de waarschuwing, die op den titel van iederen bundel duidelijk te lezen staat, van den volgenden inhoud:

»Le renvoi à la loi du 15 Juin 1896, qui est repro-»duite à la fin de la prèsente brochure, indique que »la disposition du règlement annotée parait défectueuse »ou in suffissante au regard de l'article ondes articles »mentionnés au bas de la page.

»L'administration et not amment l'inspection du tra-»vail n'assument aucune responsabilité à raison des »annotations, pas plus que du chef de la publication »même des règlements."

De onwettige bepalingen zijn dus gesignaleerd; men zoekt echter tevergeefs, hoe de werkgever dan wel moet handelen, om zich naar de voorschriften der wet te gedragen.

Nadat ik ten slotte heb vermeld, dat het Koninklijk Besluit van 31 Mei 1899 [1]) de wet van 15 Juni 1896 op alle ondernemingen van ten minste 5 arbeiders heeft toepasselijk verklaard, kan ik overgaan tot een bespreking van de Rapporten der Inspecteurs van den arbeid.

Niettegenstaande de wet van 1897 nog niet in werking was getreden, trof men in de Rapporten van dat jaar van vier der negen Inspecteurs reeds eenige mededeelingen, betreffende ons onderwerp aan. [2]).

---

1) Revue du Travail 1899 bl. 662.

2) Rapports annuels de l'Inspection du Travail 3me année (1897) pages 20, 52, 78—80, 157.

Allen klaagden er over, dat de werkgevers de vaststelling zoo lang mogelijk hadden uitgesteld; de Inspecteur der 4e Inspectie (Gent) zei, dat hij ongeveer 300 règlements-types op verzoek heeft verzonden, dat echter de meeste reglementen, die hij ontving, op het eerste gezicht bepalingen inhielden, in strijd met de wet. Bij denzelfden ambtenaar waren van de werklieden geen aanmerkingen ingekomen; wel bij dien der 3e Inspectie, voornamelijk om over den korten tijd voor de bestudeering van 't ontwerp-reglement (8 dagen) hun beklag te doen.

Het rapport over 1898 [1]) bevat voor 't eerst de opmerkingen van alle 9 Inspecteurs over de invoering en werking der wet.

Allen deelen mede, dat veelal nog een reglement ontbreekt, waar het aanwezig moest zijn, en dat bijna zonder uitzondering de ontvangen reglementen niet overeenkomstig de wet zijn opgesteld. »Mais," zegt de Inspecteur van Brabant, [2]) »nous pouvons néanmoins déclarer que cette loi est entrée dans les moeurs, et qu'elle sera sous peu respectée dans son intégralité."

Het meest wordt geklaagd over de slechte naleving van art. 7 (het hooren der arbeiders); de Inspecteur van 't district Mons schijnt dat echter geen doodzonde te vinden. »En général, lezen wij, [3]) la loi est bien respectée; les dispositions d'ont on constate le plus souvent l'absence sont celles.... qui ont le caractère

---

1) R. Ann. 1898, 21—23, 56—60, 94—96, 117—120, 142—146, 156, 175, 197—98, 219. 1899, 20, 52, 85, 105, 129, 145, 174, 190, 216, 280.

2) R. Ann. 1898 bl. 21.

3) R. Ann. 1898 bl. 156.

de simples formalités, comme l'attestation que le règlement a été soumis aux ouvriers...."

Door de arbeiders wordt bij de Inspecteurs zelden of nooit aangifte gedaan van bepalingen in een ontwerp-reglement, waarmede zij zich niet kunnen vereenigen; afgezien van 't feit, dat dit hun toch zeer weinig zou baten, ligt de reden hiervan natuurlijk in de angst van ontslagen of onaangenaam behandeld te worden. »Au dire des ouvriers," aldus een der Inspecteurs, [1]) »il y a eu beaucoup de critiques entre travailleurs et s'il y en a eu peu qui ont fait usage de la faculté que leur confère l'article 7 de la loi, c'est par crainte d'être soupconnés et renvoyés."

Nu staat er wel in de wet, dat de Inspecteur de namen van den klagenden arbeider geheim moet houden; doch zonder dat de Inspecteur die mededeelt, weet ieder patroon zeer goed, welke arbeiders zich niet neerleggen bij alles, wat hij hun voorschrijft.

Verschillende Inspecteurs wijzen op een leemte in de wet; deze schrijft voor, dat ieder patroon een reglement aan hem moet zenden, zij heeft echter de poenale sanctie vergeten, zoodat onwillige patroons niet te vervolgen zijn.

Resumeerende kan men in het algemeen constateeren, dat weinig verzet is ontmoet bij de invoering, die echter verre van volledig is. Van 't hooren der arbeiders en 't kunnen klagen bij den Inspecteur, is echter bitter weinig terecht gekomen.

De verslagen over 1899 zijn veel minder uitvoerig. De klacht over 't ontbreken der reglementen is niet

---

[1]) R. Ann. 1898 bl. 144.

meer zoo algemeen. Zoo zegt de Inspecteur van Antwerpen [1]: »Un règlement d'atelier existe actuellement dans tous les établissements déjà visités et qui occupent plus de 10 ouvriers"; terwijl die van Courtrai zijn verslag aanvangt [2]) met »Les règlements d'atelier sont entrés dans les moeurs." »La loi est appliquée sans difficulté dans notre district," schrijft de Inspecteur van het 7e district. De klacht over het niet naleven van art. 7 blijft aanhouden. Hierbij komt, dat, waar de arbeider een enkele maal van zijn recht om aan den Inspecteur te schrijven, gebruik maakt, deze aan de meest onbillijke bepalingen niets kan veranderen, zoolang zij niet met de wet strijden. [3]

De laatste verslagen, over 1900, [4] loopen over een veel grooter aantal ondernemingen, daar het K. B. van 31 Mei 1899 met 1 Januari 1900 in werking was getreden. Het schijnt den Inspecteurs veel moeite te kosten, de patroons met een gering aantal arbeiders (van 5—9) op de hoogte te brengen, van hetgeen de wet hun voorschrijft; alom leest men klachten over hun weinige ontwikkeling (»des gens assez peu lettrés" etc.), waardoor de wet door die lieden niet wordt begrepen. »Néanmoins [5] je crois, quant à moi, pouvoir déclarer, sans crainte d'être démenti par mes collègues, que la plupart des petits patrons ne voient dans l'obligation du règlement qu'une pure formalité dont

1) R. Ann. 1899 bl. 52.
2) R. Ann. 1899 bl. 129.
3) R. Ann. 1899 bl. 131.
4) Ann. 1900 bl. 6, 52, 83, 117, 137, 169, 192, 205, 226, 295.
5) R. Ann. 1900 bl. 52.

Hiermede gaf ik in korte trekken een uittreksel uit de Rapporten der Inspecteurs. Veel lof heeft geen dezer ambtenaren voor de uitwerking der wet. Het resultaat weegt niet op tegen de verbazende toename der administratieve werkzaamheden. [1]) Dat zij hun best gedaan hebben om zooveel mogelijk uitvoering aan de wet te geven, en met tact zijn opgetreden, mag blijken uit het volgende staatje, opgemaakt uit de verschillende afleveringen der officieele Revue du Travail.

	Afgelegde bezoeken.	Processen-verbaal.	Percentage der processenverbaal op de afgelegde bezoeken.
1898 [2])	2670	80	3,37 %
1899	7287	43	0,59 %
1900	9067	59	0,64 %
1901	7729	73	0,97 %

Afdeeling V. — Rusland.

Ook bij Rusland wil ik een oogenblik stilstaan, om de sociale wetgeving en in 't bijzonder de arbeidsreglementen in oogenschouw te nemen. Want al klinkt het misschien vreemd, ook in Rusland zijn wetten, die de arbeiders moeten beschermen. De opeenhooping van vele arbeiders in fabrieken en werkplaatsen dagteekent eerst van later tijd; dit neemt niet weg, dat reeds

1) R. Ann. 1900 bl. 170.
2) Van af 1 Juni 1898.

voor twee eeuwen door Czaar Peter den Grooten al het mogelijke is gedaan om de grootindustrie te begunstigen en tot bloei te brengen. [1]) Toch duurde het nog tot in het midden der 19e eeuw eer men van een eenigszins ontwikkelde grootindustrie in Rusland kon spreken.

Vooral de opheffing der lijfeigenschap in 1861 bracht een geweldigen ommekeer te weeg. »Die Aufhebung der Leibeigenschaft hat eine Revolution in der Produktion des Russischen Reiches hervorgerufen. Was die Staatsgewalt Russlands bis zum Jahre 1861 nicht vermochte, das vollbrachte die freie Arbeit; die Chinesische Mauer, die Russland von der West-Europäischen Kultur trennte, wurde eingerissen''. [2]) Met enkele cijfers wordt in Braun's archiv [3]) de enorme uitbreiding der grootindustrie duidelijk voor oogen gesteld. Uit deze statistiek blijkt, dat er in 1866 slechts 26 fabrieken bestonden waar 1000 of meer arbeiders werkten, terwijl in 1894 dit aantal was geklommen tot 68 (waaronder 8 met meer dan 5000). Het aantal arbeiders in deze fabrieken te samen bedroeg respectievelijk 40.848 en 173.994.

Deze veranderde productiewijze deed, evenals dit elders geschiedde, een fabrieksproletariaat ontstaan, dat, hoewel ongeorganiseerd, gevaren voor de maatschappelijke orde opleverde. De Russische Regeering trachtte dus door verschillende wettelijke bepalingen tegen te gaan, dat de fabrieksarbeiders tot nog grooter ellende zouden vervallen, hetgeen tenslotte op verzet

1) Dr. G. J. Rosenberg. Zur Arbeiterschutzgesetzgebung in Russland, 1895.

2) Rosenberg, t. a. p. bl. 23.

3) De XII bl. 476.

in allerlei vormen moest uitloopen; tevens wilde zij echter een gezonde arbeidersbeweging belemmeren, omdat in het autocratische Rusland, dergelijke actie niet geduld kon worden. [1]).

Deze wetten dateeren eerst van 1882. Langen tijd had men aan de voorbereiding besteed. In 1859 was een Commissie benoemd, die de toestanden der industrieele arbeiders moest bestudeeren en maatregelen zou beramen, om de misbruiken tegen te gaan. [2]) Een ontwerp werd door haar opgesteld, dat als basis voor de latere ontwerpen, die door de verschillende Commissiën werden uitgewerkt, heeft gediend. De industrieele crisis, die na den Russisch—Turkschen oorlog in Rusland was uitgebroken [3]) en als gevolg daarvan de woelingen der arbeiders, dwong tenslotte de Regeering niet langer te talmen, zoodat eindelijk in 1882 de eerste wet tot stand kwam, die op den kinderarbeid betrekking had. Deze werd gevolgd door eene van 1884 op het onderwijs der fabriekskinderen en de arbeidsinspectie en eene van 1885 ter regeling van den nachtarbeid van vrouwen en kinderen, totdat tenslotte een wet van 3 Juni 1886 de verhouding van den werkgever en zijn arbeiders regelde. [4]) Hierin zijn ook bepalingen opgenomen over het onderwerp, dat ons bezig houdt. De latere wetten van 1890, '91, 93 'en '97

---

1) Peter v. Struve toont dit tweeledig karakter in Brauns Archiv IX bl. 303 duidelijk aan.

2) Rosenberg, pag. 34. Dr. Dementjeff, Die Russische Fabrikgesetzgebung. Brauns Archiv. Dl. III, p. 285.

3) Dementjeff, bl. 302.

4) Dementjeff, bl. 307.

brengen in de regeling der reglementen geen wijziging; ik laat ze dus buiten bespreking.

In § 142 [1]) volg. bevat de wet vrij uitvoerige bepalingen over de fabrieksreglementen. Als men bedenkt dat grove misbruiken op dit gebied bij het onderzoek naar de toestanden aan het licht waren gekomen [2]), dan is het te begrijpen, dat dit onderwerp niet ongeregeld kon blijven.

Alleen in fabrieken moet een reglement aanwezig zijn. In de eerste jaren golden deze bepalingen slechts voor enkele gouvernementen, thans evenwel voor geheel Europeesch Rusland. [3]) Door den patroon opgesteld, moet het door den fabrieks-inspecteur worden goedgekeurd en daarna in de fabriek worden opgehangen. Een exemplaar wordt aan de arbeiders niet ter hand gesteld, doch in het contrôleboekje, dat hun, volgens § 134 en 137 binnen 7 dagen, moet worden uitgereikt, behoort o.a. een uittreksel uit het reglement voor te komen.

Vooral de verplichte inhoud is zeer omvangrijk:

1°. aanvang en einde van den arbeidstijd (afzonderlijk voor volwassenen en kinderen) met aantal en den duur der schafttijden, en den arbeidstijd op Zon- en feestdagen.

2°. opgave der feestdagen, waarop niet wordt gewerkt.

3°. de voorwaarden en duur van den arbeid, en voor de arbeiders, wonende in lokalen grenzende aan de

---

1) Bodeux en Rozenberg citeeren nog de wet, volgens de oude nummering der paragraphen. Hunne werken verschenen echter in 1895 en '96, toen reeds de nieuwe nummering had plaatsgevonden. Zij schijnen daarvan evenwel geen kennis te hebben genomen!

2) Verg. Bodeux, p. 176.

3) Koehne, Arbord bl. 46 noot 4.

fabriek, de voorwaarden en duur van de afwezigheid.

4°. voorwaarden tot het gebruik maken van de instellingen in het belang der arbeiders (badkamers, zalen, etc.)

5°. tijden voor 't schoonmaken der machinen en gereedschappen, opruimen der fabrieken enz.

6°. verplichtingen der arbeiders ten opzichte van het handhaven der orde en goede zeden in de fabriek.

7°. voorzorgsmaatregelen in acht te nemen bij het bedienen der machinen, 't omgaan met licht en vuur enz.

Boeten en loonaftrekken waren vóór 1886 buitensporig hoog en bedroegen vaak 40% van het verdiende loon. In vele zaken dienden ze tot vergoeding van schade, die bij het bedrijf werd geleden. [1]) Aan deze schandelijke gebruiken stelde de wet paal en perk door een regeling der §§ 143—52. Alleen voor slecht werk, verzuim en ordeverstoring mag de patroon boete opleggen. Wat onder deze drie uitdrukkingen verstaan moet worden, zegt de wet zelf; het bedrag der gezamenlijke boeten mag niet meer dan 1/3 van het verdiende loon bedragen, 't geen toch nog een zeer hoog bedrag kan worden genoemd. Opdat de oude practijken niet zouden kunnen voortbestaan, eischt de wet, dat de boeten ten bate der arbeiders worden besteed, en in een register, dat ter inzage der Inspecteurs ligt, worden aangeteekend.

Dit zijn in 't kort de voornaamste bepalingen over de reglementen. Omdat de strafvoorschriften er niet in behoeven te worden opgenomen, en eerst, nadat reeds de arbeider in dienst is getreden, hem een extract

---

[1]) Dementjeff in Brauns Archiv III, p. 303.

uit het reglement zal worden overhandigd, komt Koehne tot de volgende beschouwing [1]) »So ist in Russland die Arbeitsordnung fast ausschliesslich Hilfsmittel zur Ueberwachung des Fabrikbetriebes durch die Staatsbehörde; ihre Funktion als lex contractus und Hilfsmittel für den Arbeiter zur Wahrung der eigenen Rechte tritt durchaus zurück."

Of nu deze wet wordt uitgevoerd, dan wel of zij, zooals zoovele andere Russische wetten, slechts op papier bestaat, ik durf het niet met zekerheid zeggen. Rusland ligt ver weg en de censuur belet zooveel mogelijk, dat klachten tot ons komen. Wel deelt Dementjeff [2]) mede, — en hij kan op de hoogte zijn, — dat door de fabrikanten in Moskou tegen deze wet een hardnekkige strijd is aangebonden, die tenslotte den bekenden fabrieksinspecteur Prof. Janshul noopte zijn ontslag te nemen.

Ik betwijfel, of de Russische regeering en de Inspecteurs zich beijveren om aan de wet streng de hand te houden, als men kennis neemt van een geheim schrijven, dat ik, ten besluite van deze §, als curiosum mededeel. [3]) Dit werpt een eigenaardig licht op den werkkring der Inspecteurs en doet zien, hoe zij als spionnen van de Regeering worden gebezigd.

---

1) Arb. ord. pag. 47.

2) t. a. p. bl. 311.

3) Zie »Het Volk" 674 en 696, dat het bericht heeft overgenomen uit de Wiener Arbeiterzeitung.

Ministerie van Financiën
Handel en Industrie.

SEKTIE — INDUSTRIE.

AFDEELING FABRIEKEN
EN WERKPLAATSEN.
Bureau I.

N°. 27.

Volstrekt geheim Raadschrijven.

26 Februari 1902.

Aan de Heeren Fabrieksinspecteurs.

Aangezien de agitatie, heerschende onder de werklieden eener fabriek, invloed kan uitoefenen op den geest der werklieden in andere fabrieken, en het van belang is juiste inlichtingen te bezitten over den algemeenen geestestoestand der werklieden van een bepaald gewest, welk het Ministerie ook mocht zijn waaronder de fabrieken en werkplaatsen vallen, acht de industrieele sektie het onontbeerlijk aan de heeren officieren der fabrieksinspectie voor te stellen, dadelijk, per cijfertelegram, aan den Minister van financiën rapporten te sturen, niet alleen over plaats gehad hebbende wanorden, niet alleen in de fabrieken en werkplaatsen onder dit Ministerie, maar ook in die buiten hun inspektie, evenals van de voorvallen in de straten, waaraan de arbeiders deelnemen.

De Directeur der Sektie,
LANGOROL.

De Chef der Afdeeling,
K. ZYKOFF.

Conform, voor de Chef de bureau
(Handteekening onleesbaar).

Afdeeling VI. — Engeland.

Litteratuur.

S. en B. Webb. Theorie en Practijk van het Britsche Vakvereenigingswezen (Holl. Vert. door Henri Polak).

S. en B. Webb. Geschiedenis van het Britsche Vakvereenigingswezen (Holl. Vert. door Henri Polak).

E. Auerbach. Die Ordnung des Arbeitsverhältnisses in den Kohlengruben von Northumberland und Durham (Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 45 (1890) bl. 1—268).

Dr. Walther Lotz. Das Schieds- und Einigungsverfahren in der Walzeisen- und Stahlindustrie Nordenglands (Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 45 (1890) bl. 269—328).

B. Raynaud. Le Contrat Collectif de Travail, 1901 (bl. 96—143).

In Engeland treft men geen wettelijke regeling aan van de arbeidsreglementen, behalve in de mijnindustrie. De eigenaardige en krachtige ontwikkeling der Engelsche vakvereenigingen heeft voor een gedeelte een dergelijke regeling overbodig gemaakt, omdat de arbeiders zich zelf hebben geholpen. Zooals bekend is, worden de arbeidsvoorwaarden door gemeenschappelijk overleg tusschen de gedelegeerden der vakvereenigingen of bezoldigde ambtenaren der beweging en patroonsbonden vastgesteld (»collective Bargaining"). Waar deze algemeene regels voor een geheel vak of althans voor een groot aantal werkplaatsen gelden, spreekt het van zelf, dat zoo'n Collectief Contract niet in alle bijzonderheden voor iedere fabriek het arbeidscontract kan regelen. Daarom wordt de regeling van de arbeidsvoorwaarden in een bepaalde fabriek — hetgeen als uitvoering wordt

beschouwd van de algemeene voorwaarden [1]) — overgelaten aan een plaatselijken raad van verzoening en arbitrage (laarzenindustrie), een gemengde commissie [2]) (mijnindustrie van Durham en Northumberland), of bezoldigde beroepsdeskundigen (katoenindustrie van Lancashire). Deze colleges en ambtenaren beslissen tevens over ieder voorkomende quaestie (art. 5 en 6 Rules).

Aan een dergelijke regeling zijn nadeelen verbonden, die er de arbeiders langzamerhand toe brengen, evenals elders, wettelijke regeling te eischen. Het voornaamste bezwaar is wel, dat deze gezamenlijke regelingen niet duurzaam zijn en in crisissen ontbonden worden. Bovendien worden zij meermalen ontdoken en gelden slechts in die takken van industrie, waar een krachtige organisatie voor de rechten der arbeiders kan opkomen. »De algemeene regeling, neergelegd in een wet, heeft dan ook, van het standpunt der Vakvereeniging beschouwd, het onschatbare voordeel, dat zij boven den invloed staat van den druk, zelfs der ergste tijden van malaise" [3]). Zij werkt ook in het geheele koninkrijk en is van organisatie niet afhankelijk. De pogingen om een wettelijke regeling te verkrijgen, zijn tot nu toe nog niet zoo vruchtdragend geweest, als men wel zou wenschen.

Dit is voornamelijk te wijten aan de slechte organisatie der federatie van de verschillende vakvereeni-

---

1) Webb. Theorie, Dl. I, bl. 184, 190, 192.

2) In de kolenindustrie »Joint Committee", in de ijzer- en staalindustrie van N. Eng. »Standing Committee", Lotz, bl. 293.

De »Durham Miners Joint Committee Rules" van Nov. 1879 zijn te vinden bij Auerbach, bl. 37, noot 1.

3) Webb. Theorie, Dl. I, 245.

gingen.[1]) Iedere industrie werkt op zich zelf en houdt er een eigen program op na, zonder zich te verstaan met de andere organisaties, een conditio sine qua non voor de overwinning bij de stembus. Alleen aan de mijnwerkers der N. en middendistricten gelukte het, hunne afgevaardigde naar het parlement te zenden [2]), waar zij krachtig hebben gestreden voor de regeling bij de wet van de arbeidsvoorwaarden in hun bedrijf. Hiervan getuigt de »Coal Mines Regulation Act" van 16 Sept. 1887, die ook over de reglementen enkele voorschriften inhoudt. Volgens § 51—56 moet op iedere mijn een reglement zijn, waarin de verhouding der arbeiders in en op de mijn, de maatregelen ter voorkoming van ongelukken, en de orde zijn geregeld. Het moet door den mijninspecteur worden geteekend, en binnen 3 maanden ter goedkeuring aan den Minister opgezonden worden; deze kan binnen 40 dagen wijziging bevelen. Wijzigingen kunnen door den mijneigenaar aan den Minister worden voorgesteld. Dit is alles wat over ons onderwerp in de wet is te vinden; zooals men ziet, is de regeling verre van volledig.

In de naaste toekomst kan men evenwel ook in Engeland een goede wettelijke regeling tegemoet zien. Vooral door een beslissing als in de beruchte Taff-Vale-quaestie, die de geheele vakactie een geduchten knak geeft, moet de arbeiders er toe drijven het stembiljet te gebruiken, als wapen ter verdediging hunner rechten en verbetering van hun toestand. Als eenmaal de bijna

---

1) Webb. Theorie, Dl. I, Boek II, Hfdst. IV.

2) Hetgeen zij voornamelijk daaraan te danken hebben, dat 4/5 der leden opeengepakt zijn in een betrekkelijk klein aantal kiesdistricten (Webb. Theorie, Dl. I, 248).

2 millioen oeconomisch goed georganiseerde arbeiders eendrachtig ter stembus optrekken, zullen de resultaten van de parlementaire actie niet uitblijven.

Afdeeling VII. — Frankrijk.

Litteratuur.

M. Sauzet. Essai historique sur la législation industrielle de la France (Revue d'Economie politique, 1892).

M. Bodeux, Etudes sur le Contrat de Travail, 1896.

P. Hubert-Valeroux, Le Contrat de travail, 1895.

Ed. Cailleux, La question des règlements d'atelier en France. (Revue d'Economie politique, 1901, page 890—904, 985—1000).

Ed. Cailleux, La législation belge sur les règlements d'atelier avec un exposé de l'état de la question en France. Paris 1900. Chap. X.

B. Raynaud, Le Contrat collectif de travail, Paris 1901.

Documents Parlementaires, 1889, n°. 753, 830, 871, 1845, 3856; 1892, n°. 1591; 1895 n°. 1627; 1898 n°. 313?

De samenstellers van den Code Civil gingen de verhoudingen van werkgever en arbeider zoo goed als stilzwijgend voorbij; de tijdsomstandigheden waren er dan ook niet naar, om rustig de resultaten te bestudeeren, die men met de afschaffing der gilden had verkregen.

Zooals reeds in den aanvang met een enkel woord is medegedeeld, was er wel sprake geweest van het in het leven roepen van een fabriekswet. De Minister van Binnenlandsche Zaken Chaptal had aan Louis Costaz opgedragen, een ontwerp gereed te maken, waarvan de inhoud, wat de reglementen betreft, hierop

neerkwam. [1]) De fabrikanten kregen het recht een reglement te maken, dat den arbeider bond, (tenzij een bijzondere overeenkomst was gesloten) onder voorwaarde echter, dat het was opgehangen, zoodat de arbeiders er kennis van konden nemen, en een exemplaar bij den burgemeester was gedeponeerd. Men ziet, het was een bescheiden poging, doch het wàs er althans een. Jammer genoeg, dat het ontwerp in de archieven werd opgeborgen, zoo secuur zelfs, dat Prof. Max Sauzet het in 1892 »ontdekte''. [2])

Terwijl dus een wettelijke regeling achterwege was gebleven, werd toch herhaalde malen het oordeel der rechterlijke macht ingeroepen, over de geldigheid en toepassing der reglementen. In de algemeene beginselen van het burgerlijk recht en de gewoonte, vond de rechterlijke macht een richtsnoer voor hare uitspraken, die in den regel de arbeiders in het ongelijk stelden

---

[1]) Ziehier de text:

Art. 15. Les manufacturiers, les fabricants, les entrepreneurs, et généralement tous ceux qui, sous quelque dénomination que ce soit, font travailler des ouvriers, ont le droit de déterminer par des règlements particuliers, les conditions auxquelles ils admettent à travailler, et l'ordre qu'ils veulent faire observer dans le travail.

Art. 16. Un règlement de ce genre devient obligatoire pour l'ouvrier, par le fait seul de l'acceptation du travail; sans préjudice, néanmoins, des conventions particulières, qui doivent toujours avoir leur plein et entier effet. Les contestations auxquelles il donne lieu, sont portées devant le juge de paix.

Art. 17. Ce règlement n'est point reconnu par le juge de paix, si les deux formalités suivantes n'ont pas été remplies; 1º. le règlement doit être affiché de manière que les ouvriers puissent toujours en prendre connaissance; 2º. il doit en être déposé copie à la mairie du lieu. Cette copie et l'acte de dépôt ne son sujets ni au timbre, ni à l'enregistrement.

[2]) T. a. p. bl. 1196 en 1205—1207.

en de hardste bepalingen in de reglementen als recht erkenden. Van de vele arresten vestig ik de aandacht op die van 16 Jan. 1866, 14 Febr. 1866 en 26 Nov. 1878. [1])

Het eerste arrest liep over het eindigen van het arbeidscontract. In een weverij hing een reglement waarin een artikel voorkwam van den volgenden inhoud: »Tous les ouvriers, sans exception, à moins »de conditions particulières contractent l'engagement, »par le seul fait de leur entrée dans l'établissement, »d'y rester au moins pendant un mois, lequel ne compte »que du jour du premier payement d'une quinzaine. »Lorsqu'un ouvrier veut quitter l'etablissement, il ne »peut le faire que quinze jours après la déclaration »de congé. Les déclarations de congé ne seront reçues »que les jours de payement de quinzaine, avant midi. »Les ouvriers ne pourront se faire inscrire pour leur »congé plus d'un deuxième à la fois par chaque atelier. »Un plus grand nombre ne serait pas reçu. Les ouvriers »pareurs devront faire leur déclaration un mois avant »leur sortie. Les contre-maîtres devront prévenir le chef »de l'établissement trois mois avant leur sortie."

Een arbeidster zeide Maandag 2 Febr. het contract op, doch moest nu volgens de aangehaalde bepaling tot 28 Febr. blijven, daar toevallig Zaterdag tevoren (31 Jan.) de quinzaine was uitbetaald. Zij vertrok evenwel na 18 dagen (20 Febr.) met dit gevolg, dat de patroon weigerde haar boekje af te teekenen, zoodat ze geen werk elders kon krijgen; doch bovendien eischte hij als schadevergoeding fr. 200,—.

---

1) M. Dalloz, Recueil périodique, 1866 I, p. 64, p. 84, 1879 I, p. 283—285; zie verder nog 1879 II, p. 180, 1882 I, p. 164, 1886 I, p. 130.

Voorwaar geen geringe som! De arbeidster was meer bescheiden in haar eisch, die haar in de eerste instantie werd toegewezen, omdat de gewoonte meebracht, dat ieder met 14 dagen kon vertrekken en het reglement, als zijnde in strijd met dit gewoonterecht, terzijde moest worden gelegd. De Cour de Cassation dacht er anders over. In het arrest verdedigde zij de leer, dat, wanneer met getuigen kon worden bewezen, dat het reglement aan de arbeidster bekend was geweest, zij zich er aan had moeten onderwerpen, daar het immers in dat geval een »contract'' was, dat partijen bindt, omdat het in vrijheid is afgesloten.

Het tweede geciteerde arrest deed uitspraak over een geschil, loopende over de toepassing van een boetebepaling. Een patroon had het voorschrift in zijn reglement opgenomen, dat ieder, die op klompen binnenkwam, met 10 francs zou worden beboet. Toen een vrouw zich hieraan schuldig maakte, dorst de meester haar werkelijk met 10 francs te beboeten. De Prud'hommes waren zoo verstandig om deze op fr. 0,50 terug te brengen, zich op art. 123 C. N. beroepende, doch de C. d. C. herstelde de rechtsorde door de fr. 0,50 weer in fr. 10,— te veranderen en wel:

»Attendu qu'aux termes des art. 1134 et 1152 C. N. »les conventions légalement formées tiennent lieu de »loi à ceux qui les ont faites, et que lorsque la con»vention porte que celui qui manquera de l'exécuter »payera une certaine somme à titre de dommages»intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une »somme plus forte ni moindre.'' Ik wil alleen zeggen, dat het mij voorkomt, dat de schade met 10 francs wel ruimschoots vergoed zal zijn geweest.

Ten slotte vermeld ik nog het arrest over een pensioenquestie. Een machinist, werkzaam bij een Spoorwegmaatschappij, had met een trein uit België, Frankrijk binnenrijdende, een zakje tabak binnengesmokkeld. Om die reden werd hij niet alleen ontslagen, doch verloor tevens het recht op pensioen, dat hij eischte, omdat hij aan de voorwaarden van het reglement, 50-jarigen ouderdom en 20-jarigen dienst, voldeed. Doch de maatschappij verschool zich achter art. 8 van haar reglement, waarin stond, dat alleen dan pensioen werd gegeven, als zij daarin toestemde, en in dit geval weigerde zij zulks te doen. Het was weer de lagere rechter (de rechtbank van Pau), die begreep, dat een dergelijke bepaling zeer onrechtvaardig zou zijn, en wees daarom 't pensioen aan den ontslagen machinist toe; de C. d. C. casseerde echter dit vonnis en stelde de maatschappij in het gelijk, aldus een dergelijke bepaling sanctionneerende!

Men ziet dus, op steun van de zijde der rechterlijke macht hadden de arbeiders in Frankrijk niet te rekenen. De wetgever moest daarom tusschenbeide treden. De pogingen hiertoe zijn tot dusverre evenwel mislukt.

Het reglement verschijnt in verschillende wetsontwerpen, 't zij tot regeling van de reglementen zelf, 't zij tot regeling van andere onderwerpen.

Wat deze laatste betreft, maak ik melding van een ontwerp, regelende verzoenings- en arbitrageraden, opgesteld door een Commissie uit de Kamer van Afgevaardigden, die benoemd was, om eenige voorstellen te onderzoeken. Het ontwerp regelt de oprichting van »Conseils de conciliation et d'arbitrage", die o.a. belast

kunnen worden met het vaststellen van reglementen. [1]) Het ontwerp is nooit in behandeling gekomen.

Verder zij nog medegedeeld het door René Goblet 26 Nov. 1895 ingediende wetsontwerp, regelende het collectief arbeidscontract. [2]) Art. 3 schrijft voor, dat de afzonderlijke reglementen aan het collectief contract moeten worden gehecht, na door de partijen te zijn geteekend.

Thans nog een en ander over de wetsontwerpen, die speciaal een regeling van het reglement op het oog hebben gehad. Het eerste ontwerp, uit 6 artikelen bestaande, werd 29 Mei 1890 door Ferroul c. s. ingediend. [3]) De voorstellers gingen van de stelling uit, dat het onrechtvaardig was, dat de werkgever tegelijkertijd wetgever en rechter was, en zich bovendien de door hem opgelegde boeten toeëigende. Daarom stelden zij deze beide artikelen voor: Art. 1er. »Il est formelle»ment interdit à tout patron ou employeur de se faire »justice lui-même des dommages qu'il pourrait encourir »du fait de ses ouvriers."

Art. 2. »Dans aucun cas, l'amende qui est une péna»lité, ne pourra être prononcée par les patrons, collec»tifs ou individuels, contre les ouvriers."

De 4 andere artikelen riepen een »Commission du travail" in het leven, die tot taak zou hebben alle reglementen na te zien, nadat de arbeiders en patroons afzonderlijk waren gehoord. Zij zoude gelijkelijk uit werkgevers en -nemers zijn samengesteld.

---

1) Doc. Parl. 1889, p. 1275, annexe n⁰. 3856; verg. Raynaud, bl. 329—332.

2) Doc. Parl. 1895, annexe n⁰. 1627.

3) Zie den text bij Cailleux, bl. 224; Bodeux, bl. 480.

Zooals te begrijpen is, lokte dit onderwerp hevig verzet uit. Waarschuwende stemmen, die bij iedere sociale wet worden aangeheven, ontbraken ook nu niet. Naar een Commissie verwezen, ontmoette het zoodanigen tegenstand, dat een tegen-voorstel werd ingediend, in de Kamer verdedigd door den Rapporteur Saint Romme. Voor hiertoe werd overgegaan, had eerst een enquête plaats gevonden bij de Arbeidsinspecteurs en Conseils de Prud'hommes.

In de Kamerzittingen van 4 en 5 November 1892 had de beraadslaging over deze beide ontwerpen plaats. Het hoofdargument van den Rapporteur bestond in de redeneering, dat de patroon, eigenaar van de fabriek zijnde, daarmede van zelf het recht heeft de zaak te regelen, zooals hem dit goeddunkt. Men nam het ontwerp der Commissie aan, doch dusdanig gewijzigd, dat per slot van rekening, de door Ferroul c. s. voorgestelde regeling, inderdaad tot wet werd verheven. [1]) Art. 2 verbood alle boeten, terwijl art. 4 de reglementen door de Conseils de Prud'hommes liet goedkeuren. Het reglement, dat niet verplicht werd voorgeschreven, moest worden gedrukt, opgehangen en aan ieder werkman worden overhandigd. Na deze bepalingen volgden nog andere over opzegging, loonbetaling en beslissing van geschillen, die hier echter niet verder besproken worden.

De Senaat kon zich met een dergelijke regeling niet vereenigen. Reeds in het rapport [2]) werd door Maxine Le Comte met kracht opgekomen tegen de afschaffing

---

1) Zie den text bij Cailleux, bl. 229.

2) Doc. Parl. 20 Juli 1893.

der boeten. Hij, en met hem de Commissie, wilde ze hersteld zien, onder deze drie voorwaarden: 1°. de boete moet in het reglement zijn bedreigd; 2°. mag niet meer dan $^1/_4$ van het dagloon bedragen en 3°. de opbrengst moet in 't belang der arbeiders worden aangewend. Daar er in het voorstel der Commissie geene bepalingen over de arbeidsreglementen voorkwamen, behalve dan naar aanleiding van de boeten, stelde zij den Senaat voor de wet te herdoopen van »loi sur les règlements d'atelier" in »loi sur le payement de salaires".

24 April 1894 had de beraadslaging en stemming plaats; het ontwerp, zooals het door de Kamer was aangenomen, werd geheel veranderd, terwijl de Senaat het voorstel van den Rapporteur bekrachtigde. [1])

Van een bescherming der arbeiders tegen de misbruiken der reglementen, was niet veel terecht gekomen. »Een wettelijke verplichting strookte niet met de industrieele gewoonten van het land en het karakter en den volksaard van den Franschman," beweerde Le Comte! Een contrôle op de reglementen, zoo zij al mochten voorkomen, strookte niet met de belangen der industrie, meende de Senaat.

Eenige jaren werd de arbeid aan de reglementen door den Franschen wetgever gestaakt, totdat hij in 1898 zijn werk hervatte. Ondertusschen hadden de schrijvers van beide richtingen elkander bestreden.

E. Gruner, in een rapport aan de »Société d'encouragement pour l'industrie nationale", vond, dat de wenschelijkheid van een wet op de reglementen nog niet voldoende was bewezen. Georges Michel ging verder, en

---

1) Cailleux, bl. 237, geeft den text.

keurde deze noodlottige tusschenkomst van den wetgever ten sterkste af. [1]) Daarentegen vond het beginsel een warm verdediger in het lid van den Conseil Supérieur du Travail, Keufer. In een rapport, dat door een Commissie uit den Conseil werd uitgebracht, toonde hij zeer duidelijk aan, dat ingrijpen noodzakelijk was; voornamelijk op de gegevens, aan de enquête ontleend, die een treurig licht op den toestand wierpen, grondde hij zijn overtuiging. De Conseil Supérieur vereenigde zich met deze beschouwingen, die zij in den vorm van een wensch aan de Regeering overgaf.

Zooals ik opmerkte, toog de Kamer in 1898 weer aan het werk, tengevolge van een voorstel van den afgevaardigde Alex Zévaés. [2]) 6 December had de beraadslaging plaats; merkwaardig was het, dat de Heer Jules Goujon, blijkbaar met instemming van de Kamer, beweerde, dat men niet verder moest ingaan op de quaestie of een reglement moest worden verplicht gesteld, hoe het moest gemaakt worden etc.! Men zou anders zeggen, dat dergelijke zaken juist besproken dienen te worden, wanneer men het over een wet op de fabrieksreglementen heeft! Het slot van de beraadslagingen was echter, dat men een regeling trof, die ongeveer overeenkwam met die door den Senaat in 1894 aangenomen, met dit groot verschil, dat ook nu de boeten werden afgeschaft.

Verder heeft men het tot dusver niet kunnen brengen.

Cailleux eindigt zijn opstel in de »Revue d'Economie politique" met een aanbeveling van het Belgische stelsel.

---

1) Economiste Français, 1894.

2) Bulletin des Int. Arbeitsamts, Bd. I (1902), bl. 99, n°. 41. Doc. parl. n°. 313.

Afdeeling VIII. — Overige landen.

A. NOORWEGEN.

De wet van 27 Juni 1892 [1]) spreekt ook over Reglementen. Zij moeten aanwezig zijn in alle industriëele ondernemingen met meer dan 25 arbeiders en ook in kleinere, als de beambten dit voorschrijven. In dit Reglement moet zoowel de orde als het arbeidscontract worden opgenomen; het vervult dus de rol van dienst- en arbeidsreglement [2]). Aan de beambten, met toezicht belast, moet een exemplaar, onder bijvoeging van de op- en aanmerkingen der arbeiders, worden opgezonden. De Inspecteurs van den arbeid moeten ze goedkeuren, 'tgeen alleen geweigerd kan worden bij strijd met de wet [3]).

B. RUMENIË.

De 11e titel van de Mijnwet van 20 April 1895 behandelt het toezicht op de mijnen door de overheid. Art. 81 al. 3 zegt:

»Die Verhältnisse zwischen den Bergwerkseigenthümern und Schürfern und ihren Arbeitern sind den Vorschriften unterworfen, welche auf Grund des gegenwärtigen Gesetzes erlassen werden." [4])

---

1) Annuaire de la législation étrangère, 1892, bl. 670, § 32 en 33.

2) Koehne, A.o. bl. 72, noot 2.

3) Dr. J. H. v. Zanten, Die Arbeiterschutzgesetzgebung in den Europäischen Ländern, 1902, bl. 289.

4) Dr. H. Brassert. Die Berggesetzgebung von 1895 in Rumänien. (Zeitschrift für Bergrecht XXXIX, jrg. 1898, bl. 1 vlg.).

Het uitvoeringsbesluit sluit zich aan de mijnwetgeving in België en Duitschland aan en voert een reglement voor iedere mijn verplicht in.[1])

C. SPANJE.

Het mijnrecht is in Spanje geregeld door de wet van 6 Juli 1859, die evenwel niet meer in de behoeften voorziet. In afwachting van een geheel nieuwe regeling is een Koninklijk Besluit van 16 Juli 1897, regelende de mijnpolitie, verschenen. In titel I afdeeling 1 hoofdstuk 4 wordt in de art. 32—37 een en ander over het reglement voorgeschreven [2]). Voor iedere mijn of groep van mijnen moet een mijnreglement worden vastgesteld, dat de goedkeuring behoeft van den Gouverneur der Provincie, op geschikte plaatsen moet worden opgehangen, en voor alle arbeiders bindende kracht heeft. Overtredingen van het reglement kunnen worden gestraft [3]).

D. ITALIË.

In Italië is het reglement niet verplicht ingevoerd. Men treft er echter in de wet ter bescherming van kinder- en vrouwenarbeid van 19 Juni 1902 (Stbl. 154)

---

1) T. a. p. bl. 34 anm. 23.

2) Dr. A. Gurlt. Das neue Bergpolizeirecht in Spanien. (Zeitschrift für Bergrecht XXXIX, jrg. 1898, bl. 49 vlg.).

3) T. a. p. bl. 56.

eenige voorschriften over aan in art. 11 [1]): »Die Arbeitsordnungen der in diesem Gesetze bezogenen Unternehmungen haben sich an die Bestimmungen derselben und des in seinem 15 Artikel erwähnten Reglements zu halten und müssen zur Bekräftigung ihren Authenticität von dem Gemeindevorsteher vidiert und an einer Stelle angeschlagen werden, wo sie von den im folgenden Artikel erwähnten Fnnktionären leicht gelesen werden können."

De bepaling geldt voor fabrieken, werkplaatsen en andere ondernemingen, in art. 1 opgenoemd. Het in art. 15 bedoelde Reglement is een Koninklijk Besluit ter uitvoering van de bepalingen der wet.

---

[1]) Bulletin des Internationalen Arbeitsambts Band I (1902) n°. 10, bl. XLIV en 548 vlg.).

HOOFDSTUK V.

MIDDELEN TOT VERBETERING, UITGAANDE VAN DEN WETGEVER.

Afdeeling I. — Pogingen tot Wettelijke Regeling.

Een wettelijke regeling van het reglement is voor het eerst ter sprake gebracht, naar aanleiding van het door den Minister Ruys van Beerenbrouck ingediende wetsontwerp, »houdende bepalingen tot waarborging van de vrije beschikking door werklieden over hun verdiend loon." [1]) Aangaande korting op het loon door aftrek van boeten luidde art. 6: »Korting op het loon wegens huur van diensten, van werk of van nijverheid is alleen geoorloofd tot verhaal: 2°. van boeten, den loontrekkende krachtens een door dezen onderteekend reglement door of namens den werkgever opgelegd." Uit art. 11 blijkt implicite, dat deze bepaling ook van toepassing is op den Staat. In de Memorie van Toelichting [2]) werd de reden medegedeeld, waarom geen maximum-korting van boeten werd ingevoerd: »Even-

---

1) Bijlagen tot de Handelingen der Staten-Generaal 1888—1889 n°. 110.

2) T. a. p. bl. 9.

min telt daarbij mede [1]) de door den werkman beloopen boete; deze heeft hij aan zichzelven te wijten en deze straf zou belachelijk worden, indien zij zóó werd uitgevoerd, dat de gestrafte haar niet voelt." In het Voorloopig Verslag [2]) werd door sommige leden aangedrongen om de boeten tot $^1/_5$ te beperken, »omdat de boeten niet bij rechterlijk vonnis worden opgelegd en een onpartijdige beslissing ontbreekt." Andere leden uitten den wensch, dat het ophangen van het reglement in de fabriek als voorwaarde werd gesteld voor het inhouden van korting. Aan den laatsten wensch werd door den Minister in zijn »gewijzigd ontwerp" voldaan (bl. 18). Korting etc. 2°. van boeten, den loontrekkende krachtens een door dezen onderteekend en steeds zichtbaar in de werkplaats opgehangen reglement door of namens den werkgever opgelegd." Na een bespreking met de Commissie van Rapporteurs verklaarde de Minister ook aan den eersten wensch toe te willen geven en diende nu een »nader gewijzigd ontwerp" [3]) in, dat het volgende bepaalde: »Art. 8. Inhouding van loon enz. 2°. van boeten, den werkman door of namens den werkgever opgelegd, krachtens een reglement, waarvan een exemplaar in de fabriek of werkplaats steeds zichtbaar is opgehangen of aan den werkman uitgereikt. Veranderingen in dat reglement gemaakt, gelden eerst op den vijftienden dag nadien, waarop zij in het

1) Kortingen op het loon mogen gezamenlijk bij elke uitbetaling niet meer bedragen dan $^1/_5$ van het alsdan verschuldigde loon (behalve huur van woning en grond en boeten).

2) Bijlagen 1889—1890 n°. 16.

3) Bijlagen 1890—1891 n°. 13, bl. 6.

in de fabriek of werkplaats opgehangen exemplaar zijn opgenomen, van welken laatstbedoelden dag daarbij aanteekening geschiedt." De boeten zouden ook worden mederekend onder de maximumkorting van $^1/_5$.

Verder dan tot aan de openbare beraadslaging heeft het ontwerp het niet kunnen brengen. Men ziet, hoe langzamerhand een regeling van het reglement is ingeslopen in een wetsontwerp, dat enkel bestemd was om aan de werklieden de vrije beschikking over hun verdiend loon te waarborgen. Voldoende was deze regeling geenszins; den arbeiders werd volstrekt geen medezeggenschap bij de vaststelling gegeven, en voor toezicht van overheidswege werd niet gezorgd. Zeer belangrijk was evenwel, dat alleen boeten mochten worden geheven, wanneer er een reglement was; indirect werd hier dus den ondernemers, die niet zonder boeten de orde kunnen handhaven, de verplichting opgelegd, een reglement uit te vaardigen.

Na deze mislukte poging dient melding gemaakt van den arbeid van Mr. Drucker. In zijn ontwerp gaat hij uit van het beginsel, dat de »regeling van de voorwaarden der overeenkomst aan partijen blijft overgelaten behoudens de beperkingen, in deze of andere wetten voorkomende" (art. 6). Nu strekken de volgende artikelen ter verzekering hiervan, dat de beide partijen bekend zijn met die voorwaarden, wanneer deze in een reglement zijn vervat [1]) en voorts tot het tegengaan van misbruiken bij boeten. Ziehier Mr. Drucker's redactie:

---

1) Memorie van Toelichting bl. 57.

ONTWERP-DRUCKER.

Artikel 7. Bedingen, vervat in een door den werkgever vastgesteld algemeen reglement, worden alleen dan geacht bestanddeel der overeenkomst uit te maken, wanneer voldaan is aan de volgende vereischten:

1°. een exemplaar van het reglement moet op eene voor den arbeider gemakkelijk toegankelijke plaats, zoo mogelijk in het arbeidslokaal, zoodanig opgehangen zijn en blijven, dat het duidelijk leesbaar is;

2°. een exemplaar van het reglement moet aan den arbeider of, zoo deze den leeftijd van achttien jaren nog niet bereikt had, aan zijne wettelijken vertegenwoordiger bij het sluiten der overeenkomst zijn overhandigd;

3°. de arbeider of zijne wettelijke vertegenwoordiger moet, door onderteekening van een ontvangbewijs, hebben verklaard, dat hij met de in het reglement voorkomende bepalingen bekend is. Weigert hij de onderteekening, zoo wordt de overeenkomst geacht niet te zijn tot stand gekomen. Kan de arbeider of zijn wettelijke vertegenwoordiger niet schrijven, dan treedt voor zijne onderteekening in de plaats een kruis of handmerk, bevestigd door de onderteekening van twee getuigen.

Alle bedingen in strijd met de bepalingen van dit artikel zijn nietig.

Art. 8. Nieuwe reglementen of wijzigingen van bestaande reglementen, door den werkgever na het sluiten der overeenkomst vastgesteld, verbinden partijen alleen, indien een exemplaar daarvan aan den arbeider of aan zijn wettelijken vertegenwoordiger is overhandigd, en niet eerder dan den negen-en-twingtigsten dag na dien waarop een exemplaar, op de wijze in het voorgaande artikel onder nr. 1 vermeld, is opgehangen.

Alle bedingen in strijd met de bepalingen van dit artikel zijn nietig.

Art. 9. Bepalingen in een reglement, waarbij eene door of namens den werkgever op te leggen boete wordt bedongen voor het geval dat de arbeider een

in het reglement voorkomend voorschrift overtreedt, zijn alleen geldig, indien het reglement, voor zoover deze voorschriften en bepalingen betreft, door Gedeputeerde Staten is goedgekeurd. De goedkeuring wordt niet verleend, wanneer niet blijkt, dat, en met welken uitslag, de meerderjarige arbeiders, werkzaam in de onderneming of het gedeelte der onderneming waarvoor het reglement bestemd is, over die voorschriften en bepalingen vóór de vaststelling zijn geraadpleegd, en wel ieder afzonderlijk, of gezamenlijk, of bij monde van hunne door vrije keuze uit hun midden aangewezen vertegenwoordigers. Overigens wordt de goedkeuring alleen geweigerd op grond van strijd tegen wettelijke voorschriften of tegen de goede zeden.

Art. 10. Iedere boete, onverschillig of zij in een reglement of in eene bijzondere overeenkomst voorkomt, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn.

De bestemming der op te leggen boeten moet nauwkeurig zijn aangegeven. Zij mogen nimmer strekken tot persoonlijk voordeel van den werkgever zelf of van degenen, die door hem met het opleggen der boeten belast zijn.

Alles op straffe van nietigheid der boetebepaling.

Art. 11. Bij reglement mag geene hoogere boete worden bedongen dan het in geld vastgestelde loon of gedeelte van het loon des arbeiders voor één dag.

Bij bijzondere overeenkomst kan eene hoogere boete worden bedongen, doch alleen ten aanzien van arbeiders, wier in geld vastgestelde loon meer bedraagt dan drie gulden per dag, of uitsluitend bestaat in een bedrag, afhankelijk van den omzet, de opbrengst of de winst van des werkgevers onderneming.

Overschrijdt de boete het geoorloofde maximum, zoo is de bepaling slechts tot het maximum geldig.

De grootste grief, die ik tegen dit ontwerp heb, is, dat Mr. Drucker geen verplichting oplegt aan sommige categorieën van werkgevers een reglement uit te vaardigen. Het argument van Mr. Drucker, dat dit »niet

zou passen in het kader van deze wet" komt mij voor niet steekhoudend te zijn. Immers het B. W. schrijft vaak voor, dat sommige contracten alleen in bepaalden vorm kunnen worden afgesloten, b.v. schenking, huwelijksche voorwaarden, enz. Waarom zou nu deze wet niet evengoed kunnen bepalen, dat het arbeidscontract vormelijk — d. i. reglementair — moet worden gesloten door patroons, die b.v. meer dan 5 of 10 arbeiders in dienst hebben? Behalve deze zijn nog vele bezwaren tegen de voorgestelde regeling aan te voeren. Terecht wees Mr. Truyen er op, dat de patroon de bepalingen in het reglement over opzegging kan ontduiken, door het reglement weg te nemen. Zoodra het niet meer in de werkplaats hangt, is het nietig (er staat »blijve" in art. 7). Waarom worden de arbeiders alleen gehoord over verbodsbepalingen welker overtreding met boeten gestraft wordt? Vele ondernemers heffen geen boeten, doch straffen door ontslag, schorsing, strafwerken, inhouding van premie enz. enz. Het ware daarom rationeel geweest, dat ook over andere straffen den arbeiders naar hun meening werd gevraagd. Hoe moet aan Gedeputeerde Staten [1]) blijken, dat de werklieden zijn geraadpleegd? Moeten de arbeiders hunne grieven schriftelijk formuleeren of kan de patroon volstaan met aan Gedeputeerde Staten eenige algemeene opmerkingen hieromtrent te zenden?

---

1) Het komt mij voor, dat de Gedeputeerde Staten al bijzonder weinig geschikt zijn voor de bemoeiingen met arbeiderstoestanden. Zouden de Kamers van Arbeid hier niet beter kunnen optreden of, indien het geen belanghebbenden kunnen zijn, de Inspecteurs van den Arbeid?

Waarom laat Mr. Drucker toe, dat buiten een reglement boeten worden geheven, hetgeen reeds door het ontwerp—Ruys werd verboden? Waarom beperkt het ontwerp de cumulatie van straffen per week niet tot $^1/_5$ van het loon (ontwerp—Ruys), doch tot $^2/_5$, wat veel te veel is? Waarom verbiedt het ontwerp niet, dat de patroon bij schriftelijke overeenkomst kan afwijken van het reglement? Is dit laatste geoorloofd, dan heeft de reglementaire regeling weinig waarde meer. Hoe geschiedt de contrôle op de naleving van het voorschrift, betreffende de bestemming der boeten? Ik zou door kunnen gaan met het stellen van vragen, aangaande bijzonderheden in de regeling—Drucker, waarop de Memorie van Toelichting geen afdoend antwoord geeft; ik zal het hierbij evenwel laten.

Als gevolg van den arbeid van Mr. Drucker werd door Minister Cort van der Linden bij Kon. Boodschap van 7 Mei 1901 een wetsontwerp [1]) ingediend »tot wijziging en aanvulling van de bepalingen in het B. W. omtrent huur van dienstboden en werklieden", waarin ook enkele voorschriften voorkwamen over het onderwerp dezer dissertatie.

Art. 1637 *j*. Een door den werkgever vastgesteld reglement heeft alleen dan voor den arbeider bindende kracht, indien het reeds bestond bij het aangaan der overeenkomst of later is vervangen of gewijzigd, en indien tevens is voldaan aan de volgende vereischten:

1°. een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement moet gratis door of vanwege den werkgever zijn aangeboden aan den arbeider of, is

---

[1]) Bijlagen tot de Handelingen der Staten-Generaal 1900—1901 N°. 222.

deze minderjarig, aan den persoon daartoe aangewezen in de in artikel 1637 *g* genoemde magtiging, indien daarin te dien aanzien bepalingen zijn gemaakt. Bij wijziging van het reglement wordt opnieuw een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement door of vanwege den werkgever aangeboden.

Weigert degene aan wien het reglement wordt aangeboden, eene verklaring dat hij het heeft ontvangen, te onderteekenen of behoorlijk te waarmerken, zoo wordt, indien de arbeid nog geen aanvang heeft genomen, de arbeidsovereenkomst geacht niet tot stand te zijn gekomen; indien de arbeid reeds aangevangen is, zoo wordt deze weigering als eene opzegging der dienstbetrekking aangemerkt doch blijft het reglement tot het einde der dienstbetrekking van bindende kracht:

2°. door of vanwege den werkgever moet een behoorlijk gewaarmerkt volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder zijn nedergelegd ter griffie van het kantongeregt, binnen welks ressort de werkplaats, het kantoor des werkgevers, of bij gebreke ook van een kantoor, zijne woonplaats gelegen is.

Het bewijs, dat het reglement bindende kracht heeft, moet door den werkgever worden geleverd.

In het reglement voorgeschreven bepalingen, welke, zoo zij in de arbeidsovereenkomst waren opgenomen, nietig zouden zijn, of welke alleen dan zouden mogen worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, indien deze schriftelijk ware aangegaan, of welke strijdig zijn met eenige bepaling van wet of verordening, hebben geene bindende kracht.

Elk beding of elke bijzondere overeenkomst, waarbij van eenige bepaling van dit artikel wordt afgeweken, is nietig.

Art. 1637*k*. In geval van strijd tusschen bepalingen van een reglement en van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van laatstgenoemde.

Art. 1637*l*. De wetgever is bevoegd boeten te stellen op overtredingen der bepalingen van een reglement.

Indien bij de arbeidsovereenkomst boeten worden bedongen, moet zij schriftelijk worden aangegaan.

Iedere boete, onverschillig of zij in een reglement of in eene overeenkomst voorkomt, moet op een bepaald bedrag gesteld zijn, uitgedrukt in de munt, waarin de uitbetaling geschiedt van het in geld vastgesteld loon of van het in geld vastgesteld gedeelte daarvan.

Boeten op overtreding van bepalingen van een reglement gesteld, moeten in dat reglement aangegeven zijn.

Geene boete mag hooger worden gesteld dan het in geld vastgestelde loon of gedeelte van het loon des arbeiders voor éénen dag; bij schriftelijke overeenkomst mag de bevoegdheid tot het opleggen van eene hoogere boete worden bedongen, doch alleen ten aanzien van arbeiders, wier loon bij het kwartaal of bij langeren tijd is vastgesteld.

Indien de werkgever aan eenen derde de bevoegdheid heeft verleend den arbeiders boeten op te leggen, zoo mag de boete nimmer tot persoonlijk voordeel van dien derde strekken.

Alles op straffe van nietigheid der boetebepaling.

Art. 1637 *m*. Het heffen der boete, gesteld op de overtreding van eenige bepaling van overeenkomst of reglement, doet geenszins het regt des werkgevers te niet, te dier zake schadevergoeding te vorderen, wanneer de overtreding eene opzettelijke niet-nakoming eener verpligting des arbeiders in zich vervat.

Waar in het ontwerp—Drucker het reglement geacht wordt een bestanddeel der overeenkomst uit te maken, en de eischen in art. 7 van zijn ontwerp zóó zijn gesteld, dat de werkelijke bekendheid van beide partijen met de bedingen der overeenkomst verzekerd is, beschouwt het ontwerp—v. d. Linden »het reglement als regelen van objectief recht, door den werkgever vastgesteld krachtens het recht, hetwelk hem noodzakelijkerwijze als hoofd en leider der werkzaamheden moet toekomen: het reglement door den werkgever vast-

gesteld, werkt tegenover den arbeider gelijk de wet tegenover den burger." (bl. 27). Als gevolg van het innemen van dit standpunt behoeven »partijen bij het sluiten der overeenkomst daaromtrent (d. i. het reglement) niet overeen te stemmen." Wel is bekendheid van den arbeider met de bepalingen van het reglement »wenschelijk" en wordt deze door het ontwerp »zooveel mogelijk" verzekerd; van die bekendheid is echter het bestaan dier overeenkomst niet afhankelijk: »zoolang de dienstbetrekking bestaat is de arbeider aan het reglement gebonden. Beroep op onbekendheid met de bepalingen van het reglement, baat den arbeider evenmin, als een beroep van den burger op onbekendheid met de voorschriften van de wet."

Duidelijker is het autocratische standpunt van den patroon niet uiteen te zetten. In het stelsel van Mr. Cort van der Linden past dan ook volstrekt niet het hooren der arbeiders bij het vaststellen.

In den aanvang der Memorie van Toelichting op de boven geciteerde artikelen leest men: »Bij dezen gang van zaken wordt niet alleen in beginsel de vrijheid van overeenkomst aangetast, maar ook wordt het gevaar vergroot, dat in de reglementen onbillijke bepalingen worden opgenomen. En dat dit gevaar niet denkbeeldig is, bewijst de ervaring in alle landen." Dit lezende, zou men allicht denken, dat het 's Ministers bedoeling was, dergelijke onbillijke bepalingen te weren door verbodsbepalingen of flinke contrôle. En wat doet nu de Minister in het belang der arbeiders? Zoo goed als niets. Hij schaft het geringe toezicht af, dat Mr. Drucker aan de Gedeputeerde Staten wilde geven voor het geval

in het reglement boeten voorkwamen, [1]) en neemt als eenigste verbodsbepaling een voorschrift omtrent de hoogte der boeten op. [2]) Behalve deze enkele verbetering zoekt Mr. Cort van der Linden steun bij de publieke opinie. Immers hij zegt in zijn Memorie: »Bevordering van publiciteit (door het nederleggen ter griffie van het kantongerecht), waardoor de werkgever allicht van vexatoire bepalingen zal worden afgehouden, terwijl het verder den arbeider een gemakkelijk middel schenkt, om, indien hij niet in de gelegenheid is het aan hem uitgereikt reglementsexemplaar te raadplegen, van de bepalingen van het reglement kennis te nemen." Of men dat middel »gemakkelijk" zou kunnen noemen, waar de arbeider soms uren gaans van het kantongerecht afwoont, ik geloof het niet. Zou het dan niet veel beter zijn, den werkgever te verplichten tegen een kleine vergoeding een nieuw exemplaar aan den arbeider te geven, als hij het verloren heeft, of hem toe te staan, het reglement mede te nemen en niet, zooals vaak gebeurt, voor te schrijven, dat het op de werkplaats moet berusten?

Beduidende waarde kan dit ontwerp, wat betreft de reglementen, voor de arbeiders niet hebben. Zeer juist spreekt de Memorie van Toelichting op art. 1637*t* dan ook van door den werkgever »in zijn belang" vast-

---

1) In de Mem. van Toel. rept de Minister hierover geen woord, wat het vermoeden wekt, dat de argumenten niet stevig genoeg waren, om ze neer te schrijven.

2) Verg. art. 1638 p. 2 en al. 2, dat voor korting van boeten eischt, dat een schriftelijk bewijs is afgegeven, vermeldende het bedrag, de reden en het tijdstip van beboeten. Deze korting mag nooit meer dan $^{1}/_{5}$ bedragen.

gestelde reglementen. Ze zullen even streng blijven; ja, zelfs spoort de Minister aan, terug te komen van een goed stelsel ten aanzien der bestemming der boeten, 'twelk reeds door bijna alle patroons wordt gehuldigd.

Na vermeld te hebben, dat de meeste buitenlandsche wetten voorschrijven, dat de opbrengst der boeten moet besteed worden in het belang van den arbeider, zegt hij (bl. 30): »Navolging van dergelijke bepaling kwam intusschen niet gewenscht voor; indien de boete langs eenen omweg ten goede komt aan den overtreder van het verbod, waarop boete gesteld is, bestaat de vrees, dat de boete niet zal uitwerken, hetgeen daarmede bedoeld wordt. Zeker zullen de overtredingen van het verbod in dat geval talrijker zijn, dan indien de boete voor goed verloren geld zal blijken." Ik zou er achteraan willen schrijven: »Zeker zullen de beboetingen talrijker zijn, indien de patroon hierdoor zijn inkomen kan vergrooten en zeker zal de geest van de arbeiders er niet beter op worden, indien zij, zooals nu reeds gebeurt, den patroon verdenken van onrechtvaardig beboeten, omdat het bedrag hem ten goede komt!"

Naar aanleiding van de formuleering der artikelen zou ik nog eenige opmerkingen willen maken. Vooreerst wil ik vragen: Moet de werkgever zich ook houden aan de bepalingen van het reglement? Het ontwerp zegt het niet, spreekt alleen van »voor den arbeider" bindende kracht. Dan: Gelden de bepalingen van art. 1637*j* vgl. ook voor reglementen in gemeen overleg vastgesteld door patroon en arbeiders? Art. 1637*j* heeft het over een »door den werkgever" vastgesteld reglement. Heeft de Minister

aan die mogelijkheid niet gedacht, dat de arbeiders, zooals b.v. in Engeland, mee willen spreken over de voorwaarden, waaronder zij werken? Of is het de bedoeling, dat de wet op die reglementen niet toepasselijk zal zijn? Opheldering is hoogst gewenscht. Wat moet in art. 1637*j* 1°. onder »behoorlijk gewaarmerkt" verstaan worden? Verder heb ik tegen dit ontwerp dezelfde bezwaren, als tegen de regeling door Mr. Drucker voorgesteld.

Resumeerende, zou bij vergelijking het ontwerp—Drucker de voorkeur verdienen boven dat van Mr. Cort van der Linden, hoewel ook dit in alle opzichten een onvoldoende regeling inhoudt. Met dit gevoelen stemmen de meeste vakvereenigingen en Kamers van Arbeid, die op vraag 15 en 16 antwoordden, in. Ik vind het merkwaardig, dat vele vakvereenigingen schreven, dat het ontwerp—Cort van der Linden »zoo onduidelijk" was; mij dunkt, met een dergelijke klacht dient bij een nieuwe redactie rekening te worden gehouden, mits dan maar bekend worde, wat onduidelijk is; mij werd dit niet medegedeeld.

Ten besluite dezer § deel ik nog mede, dat in het ontwerp-arbeidswet van Minister Kuyper geen regeling van de arbeidsreglementen wordt aangetroffen. In het wetsontwerp, dat de arbeids- en veiligheidswet moet vervangen, komt in art. 160 slechts een bepaling voor, die evenwel meer het oog heeft op veiligheidsreglementen en dient ter vervanging van art. 8 der veiligheidswet. Ziehier hoe het artikel luidt:

Hfd. IV. Van beveiliging bij den Arbeid in Fabrieken en Werkplaatsen.

§ 1. Ten behoeve van alle arbeiders.

»Art. 160. Het hoofd of de bestuurder van eene fabriek is verplicht op last van den daartoe ingevolge art. 306 aangewezen ambtenaar, op door dezen aan te wijzen plaatsen en zóó, dat het voor een ieder duidelijk leesbaar zij, een door dien ambtenaar opgemaakt en door hem en het hoofd of den bestuurder der fabriek onderteekend reglement op te hangen en opgehangen te houden, bevattende hetgeen door de arbeiders in de fabriek behoort te worden nagekomen in het belang van henzelven of van anderen. Het hoofd of de bestuurder van een fabriek zorgt, dat een afschrift of afdruk van zoodanig reglement worde uitgereikt aan elken vasten arbeider in zijne fabriek binnen acht dagen na de onderteekening, en aan alle nieuwe vaste arbeiders vóór of bij het begin hunner werkzaamheden."

Art. 355 bepaalt de straf bij overtreding op 14 dagen hechtenis of geldboete van hoogstens *f* 75.—.

Afdeeling II. — Beginselen, die de wetgever bij een wettelijke regeling in acht moet nemen.

Ik wees er reeds in de Inleiding op, zoolang het parlement bezet is door vertegenwoordigers van de klasse, die aan de arbeiders tegenovergestelde belangen heeft, zal een goede wet op de arbeidsreglementen niet kunnen worden verwacht. Hierbij komt, dat ook de toepassing der sociale wetten ten onzent veel te wenschen overlaat. Willen zulke wetten doel treffen, dan moet aan de volgende eischen voldaan zijn: 1°. goede contrôle, 2°. strenge straffen, 3°. beslissing

van geschillen door een college, dat doordrongen is van het ernstige van een overtreding.

Helaas ontbreekt in ons land dit alles. De Inspecteurs van den Arbeid kunnen niet op alles behoorlijk toezien; hun aantal is te klein, hun werkkring te uitgebreid. Daarom laten zij de contrôle over aan de politie, die echter weinig hulp verleent en soms de namen der arbeiders, die waarschuwen, aan de werkgevers mededeelt. Er bestaat zoo goed als geen samenwerking tusschen de Arbeidsinspectie en de vakvereenigingen, voor een gedeelte de schuld dier ambtenaren, voor een ander gedeelte het gevolg van de onverschilligheid der werklieden. Dit laatste komt wellicht voort uit het wantrouwen tegen sommige Inspecteurs, reden waarom wordt aangedrongen op door de arbeiders gekozen inspecteurs.

De straffen, bij de geldende wetten op overtreding bepaald, zijn onvoldoende. Boete kan altijd, ook bij recidive, worden opgelegd. De wetgever eische echter bij onwil der patroons om de wetten op te volgen, hechtenis of gevangenisstraf. [1])

De rechterlijke macht ten slotte, heeft, wat betreft het straffen van overtredingen dezer wetten, niet in voldoende mate besef van het gewicht der haar opgedragen taak. Door hare laksche houding werkt zij de overtredingen in de hand. De bewijzen hiervoor en de klachten hierover vindt men in de verslagen van de Inspecteurs van den Arbeid. [2])

---

1) In art. 355 al. 3 van het ontwerp-arbeidswet door Minister Kuyper rondgezonden om advies, komt een dergelijke bepaling voor.

2) In »Het Volk" van 12 October 1901 komt een overzicht voor van de in de verschillende Inspecties opgelegde straffen over de laatste jaren.

Onder deze omstandigheden — een wetgevende macht, die niet besluit het mes flink in de wonde te zetten, een uitvoering, die verre van voldoende is — kan men zich geen illusie maken, dat een wettelijke regeling de misbruiken zal uitroeien. Toch zal een wet wel eenigszins verbetering aanbrengen. De ergste misbruiken kan zij ten minste den kop indrukken, vooral als de organisaties zich er voorspannen op de naleving toe te zien.

Achtereenvolgens wil ik de volgende punten in het kort behandelen.

1°. Moet het reglement verplicht worden gesteld? Zoo ja, in welke ondernemingen?

2°. Hoe moet een reglement worden samengesteld?

3°. Welke moet de inhoud zijn?

4°. Kracht van het reglement en de verhouding tot andere overeenkomsten.

* * *

I. *Moet het reglement verplicht worden gesteld? Zoo ja, in welke ondernemingen?*

De wenschelijkheid van de invoering van een verplicht reglement met door de wet omschreven inhoud, is op verschillende gronden verdedigd.

Het is van het grootste belang, dat de rechten en verplichtingen van twee contractanten duidelijk zijn vastgesteld. Omdat dit bij het arbeidscontract in den regel niet het geval is, komen geschillen veelvuldig voor. Ten einde hieraan tegemoet te komen, schijnt het mij wenschelijk, dat de wet den ondernemer de

verplichting oplegt, de wederzijdsche verhoudingen in den vorm van een reglement op schrift te stellen. Dit is geen onuitvoerbare eisch, omdat in het algemeen de werklieden onder dezelfde condities in dienst zijn. Bovendien is het opleggen van deze verplichting niets nieuws in onze wetgeving. Immers art. 8 van de Veiligheidswet eischt reeds, dat de bestuurder van een fabriek op last van den Inspecteur een reglement ophangt en opgehangen houdt. Mr. Truyen wijst ook op de monsterrol, a. h. w. een scheepsreglement.

Het bestaan van een dergelijk reglement vergemakkelijkt het afsluiten van het arbeidscontract met iederen werkman afzonderlijk. Thans weet de arbeider bijna nooit bij zijn intrede in de onderneming onder welke voorwaarden hij zich tot werken verbindt. Bestaat er een reglement, dan zal dit veranderen. Hij neemt er kennis van en kan dan een en ander beoordeelen.

Ook is het reglement voor de rechterlijke macht een goede bron, als in geschillen recht moet worden gesproken. Waar thans al een enkele maal een geding wordt gevoerd over het arbeidscontract, daar zal de rechter vaak moeite hebben zich op de hoogte te stellen, wat partijen hebben afgesproken. Is er een reglement, dan bewijst het hier goede diensten.

Ook de arbeidsinspectie zal veel nut ondervinden bij het toezicht der ondernemingen, indien een reglement aanwezig is. Met een oogopslag kan zij weten, welke rechtsverhoudingen in een bedrijf bestaan. Thans — reeds in de enquête werd er op gewezen — is het in den regel zeer lastig, zich dienaangaande te vergewissen.

Veel patroons laten hun optreden afhangen van hun

oogenblikkelijke gemoedsstemming. Wat recht is in de onderneming, weten de arbeiders niet. Is de werkgever goed gestemd, dan kan men veel doen voor hij straft; is hij slecht gehumeurd, dan wordt er spoedig beboet. Legt de wet hem nu de verplichting op een reglement te maken, dan zal hij genoodzaakt zijn zich over een en ander rekenschap te geven. In de enquête 1890 waren meerdere werkgevers tegen een reglement, juist omdat zij volledige vrijheid wilden behouden, te handelen, zooals hun goed zou dunken. Merkwaardig was het antwoord van een patroon die, op de vraag [1]) of hij een reglement had, antwoordde: »dat heb ik in mijn hoofd." Daar hebben de arbeiders veel aan!

Aan de werkgevers stelde ik de vraag (11): »Welke bezwaren zoudt u er tegen hebben, dat door de wet werd voorgeschreven, dat in uw bedrijfstak een reglement moet wezen, waarin het arbeidscontract geregeld wordt?" Hoewel het mij voorkomt, dat de vraag duidelijk was gesteld, bleek uit verschillende antwoorden, dat ze niet is begrepen. Sommigen lazen in de vraag, wat men denken moest van de regeling van het arbeidscontract! Vele anderen meenden, dat in dat geval, de wet zelf het reglement zou vaststellen, waartegen zij bezwaren hadden.

Ongeveer $^3/_4$ der werkgevers hadden niets tegen een wettelijke verplichting; enkele, meestal personen, die reeds een reglement bezaten, waren er zelfs zeer voor. Onder de voorstanders waren er ook verscheidene, die meenden, dat zulk een reglement in hun voordeel zou

---

1) Enquête 1890 IIe afd. Gron. Veenkoloniën 4339.

zijn, omdat zij dan de arbeiders strenger zouden kunnen straffen.

De patroons, die zich onverschillig toonden, gaven bijna allen steeds het stereotype antwoord, »dat een reglement niets geeft, omdat de arbeider toch wegloopt en men geen verhaal op hem heeft.'' Daarom wilden eenigen bij contractbreuk straf opleggen van gevangenis of hechtenis. Indien de patroons het contract verbraken, dan zouden zij boeten te betalen hebben. Voorwaar een eigenaardige opvatting van rechtsgelijkheid.

Degenen, die er bepaald tegen waren (64), hadden verschillende motieven. Vele kleinindustrieelen meenden, dat het in hun bedrijf »overbodig" was. Enkelen toonden zich er tegen, louter uit »antipathie'' tegen wetten. Sommigen meenden, dat de »gemoedelijkheid'' zou verdwijnen en »ruzie'' komen. Een fabrikant vond een reglement bepaald »gevaarlijk''. »Zij zou'', zoo schrijft hij, »naar onze meening een te betreuren scheiding maken tusschen werkgever en -nemer, een heining zetten, waarover alleen de oogen elkander zouden ontmoeten. Reglementeering moge voor beide partijen rechten en plichten wiskunstig afbakenen, maar zal nooit het gevoel van plicht en recht opwekken en levendig houden.'' De meesten beantwoordden vraag 11 met »ja'', zonder opgave van redenen.

Alle Kamers van Arbeid en alle vakvereenigingen waren voor de verplichting.

De geopperde bezwaren zijn niet van dien aard, dat zij den wetgever kunnen afhouden van het voorschrijven van een verplicht reglement. De voordeelen zijn vele; het eenige gegronde bezwaar zou eigenlijk zijn, dat de

invoering en contrôle moeilijk, omvangrijk en kostbaar is, terwijl de zekerheid niet bestaat, dat de Wet overal wordt toegepast. Om hieraan tegemoet te komen, zou het dan ook het beste zijn geleidelijk tot de invoering te besluiten. Hiermede wil ik niet zeggen, dat in de klein-industrie aan een reglement geen behoefte is. Immers, het is voor een arbeider, die in loondienst werkt, onverschillig of hij met 10 of 100 collega's bij zijn patroon in dienst is. In beide gevallen heeft hij recht op een juiste formuleering van de voorwaarden, waaronder hij werkt, waarop hij zich bij voorkomende geschillen kan beroepen. Ja, men zou kunnen beweren, dat de arbeider in de klein-industrie aan deze omschrijving nog meer behoefte heeft, dan in de grootindustrie, omdat hij nog meer aan de absolute macht van den werkgever is overgegeven.

Om aan de practische bezwaren, verbonden aan het algemeen invoeren van een reglement, tegemoet te komen, zou het dus wenschelijk zijn, b.v. eerst de ondernemingen met 20 of meer arbeiders de verplichting op te leggen. Want het is beter, dat in enkele ondernemingen een goed opgesteld en gehandhaafd reglement aanwezig is, dan overal een, dat toch niet kan worden gecontroleerd.

De meerderheid der Kamers van Arbeid verklaarden zich voor de verplichting voor alle ondernemers, voornamelijk, omdat de werkgevers tegenover de wet gelijk moesten staan. Een paar Kamers wilden de verplichting beperken tot groote zaken, met 25, 10 of 5 arbeiders. Hetzelfde gevoelen deelden de Vakvereenigingen.

Het is lastig met juistheid aan te geven, voor welke bedrijfstakken de verplichting moet gelden. Mij komt

het voor, dat de wetgever op dit punt zoover moet gaan, als mogelijk is. Het is wenschelijk, dat behalve in fabrieken, ook in andere industrieele- en commercieele ondernemingen, winkels en transportondernemingen een reglement aanwezig zij. Ook voor de huisindustrie en den landbouw is hetzelfde gewenscht.

Moet ook de Staat en zijn organen de verhouding tusschen hem en zijne ondergeschikten bij reglement regelen? Zonder twijfel moet op deze vraag bevestigend worden geantwoord. Een onderscheid te maken, zooals Truyen [1]) doet, tusschen arbeiders in dienst van den Staat, optredende als industrieel of uitoefenende een publiekrechterlijke functie, lijkt practisch en theoretisch onjuist.

II. *Op welke wijze moet een reglement worden vastgesteld?*

Kon ik mij in hoofdzaak vereenigen met de denkbeelden van Mr. Truyen, wat betreft de verplichtstelling der reglementen, dit is niet het geval met de wijze van samenstelling.

Terwijl genoemde schrijver vooropstelt, dat het ideaal moet blijven vrijheid van contract tusschen individu en individu, komt het mij voor, dat de economische ontwikkeling den individu op den achtergrond dringt en in diens plaats de gemeenschap doet treden. Meer en meer worden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld door de gezamenlijke arbeiders aan de ééne en den patroon

1) T. a. p. bl. 75; Koehne, Arb.ord. bl. 91—94 verdedigt de tegenovergestelde meening; vergelijk ook de bij dezen laatsten auteur aangehaalde schrijvers.

of de gezamenlijke patroons aan de andere zijde. Het reglement, gedeeltelijk als het ware een condificatie der arbeidsvoorwaarden, zal in zulk een geval zijn hoofdinhoud ontleenen aan het collectief contract, tariefovereenkomst, of hoe men het noemen moge. Met opzet schrijf ik hoofdinhoud, omdat in de reglementen steeds speciale bepalingen zullen voorkomen, die voor de ondernemingen verschillend zijn; in hoofdzaak ordebepalingen. De tijd ligt evenwel nog ver in het verschiet, dat op deze wijze de verhouding van werkgevers en arbeiders zal worden vastgesteld. De organisaties in ons land zijn nog te onbeduidend en te veel verdeeld, dan dat van hen eendrachtige actie kan uitgaan. Toch gloort reeds de dageraad van de collectieve regeling; men denke hierbij aan de diamantnijverheid, het bedrijf der bootwerkers, enz. Ook komt het reeds hier en daar voor, dat de patroons te zamen een reglement maken, voor de verschillende fabrieken van kracht. (Enschede, Amsterdamsche bierbrouwers en het onlangs uitgevaardigde reglement van de Vereeniging van Werkgevers op scheepvaartgebied).[1] Zoolang de collectieve regeling een ideaal is, moet de Wet een wijze van vaststellen voorschrijven, die de belangen der arbeiders zooveel mogelijk behartigt en tegelijkertijd hen opvoedt tot het toekomstig collectief contract.

Verschillende wegen kan de wetgever inslaan.

1°. Hij kan aan den werkgever en den arbeider geheel overlaten, hoe zij hunne verhouding willen regelen.

---

1) Verg. N. R. C. 18 April 1903 Ie blad C. Onder Bijlage M is dit reglement hierachter opgenomen.

In het algemeen belang zal de wet dan de vrijheid van contract beperken (b.v. maximum boete), doch daarbinnen zijn partijen volkomen vrij naar goedvinden te handelen. Het toezicht van de overheid bepaalt zich dan tot controleering der reglementen, of zij al dan niet in strijd met de wet zijn.

2°. Hij kan de reglementen doen vaststellen door een lichaam boven de partijen staande, samengesteld uit afgevaardigden der belanghebbenden. Het ontwerpen zal dan geschieden door de partijen. Het toezicht strekt hier veel verder.

3°. Hij kan de reglementen direct of indirect door de overheid doen vaststellen. Als voorbeeld van deze wijze van vaststellen, zou men kunnen wijzen op het K. B. van 7 April 1903, Stbl. 96, dat voorschriften geeft, aangaande een reglement voor de spoorwegondernemingen. Het reglement door de Maatschappij ontworpen, moet goedgekeurd worden door den Minister. Bij gebrek aan overeenstemming, stelt de Minister het zelfstandig vast.

Mr. Truyen kiest de eerste methode; in dit proefschrift wordt de tweede wijze van vaststellen aanbevolen en wel om deze twee redenen:

a. In de eerste plaats zullen de arbeiders, zoo de regeling aan partijen wordt overgelaten, hiervan de dupe worden. Omdat de wetgever niet anders dan zeer algemeene vormen kan aangeven, is het overblijvend terrein zoo groot, dat misbruiken stellig blijven voortwoekeren. Een goede les is te putten uit de reglementen van Duitschland en Belgie. Daar bestaat het door Mr. Truyen aanbevolen stelsel, en het resultaat is, dat de reglementen even streng zijn als hier. Ja,

het is waar, er komen geen voorschriften in voor over bidden, buiten het ouderlijk huis gaan wonen, enz., doch er ademt eenzelfden geest uit, van absoluut gezag van den patroon en absolute gehoorzaamheid der arbeiders, als bij de Nederlandsche reglementen.

Vele schrijvers wijzen in dit verband op het nut van een fabrieksraad of kern. Evenals de beteekenis van het parlement in de Constitutioneele Monarchie zeer verschillend is, zoo kan dit ook het geval zijn met de fabrieksraden. Soms kunnen zij zeer nuttig zijn, soms van geen beteekenis, soms ook zelfs schadelijk.

Indien door de arbeiders een dergelijke instelling op de werkgevers is veroverd, zullen zij veel nut er van ondervinden. Omdat in den regel de organisatie van een enkele onderneming niet zoo sterk zal zijn, dat zij een deel van de macht van den patroon kan overnemen, zal de oprichting van zulk een lichaam een der punten van de tariefovereenkomst of het collectief arbeidscontract uitmaken. Het zal dan o.a. tot taak hebben in iedere onderneming, binnen de grenzen van het collectief contract, met den patroon het reglement vast te stellen, en op de naleving toe te zien. Zoo geschiedt het b.v. hier en daar in Engeland, Denemarken en Duitschland.

In ons land zou ik van een dergelijken fabrieksraad geen voorbeeld kunnen aanhalen. Waar zij bij ons bestaan (Regout, v. Marken, Stork, Werf-Conrad, enz.) zijn het instellingen door den patroon aan de arbeiders gegeven. Zij hebben in den regel weinig te beteekenen, zijn belast met het beheer van fondsen, »overleggen" met den werkgever, doch iets »eischen" kunnen zij

niet.[1]) Ook blijft altijd de mogelijkheid bestaan, dat de patroon dit instituut opheft, als er elementen in komen, die hem niet bevallen. Om die reden, zeggen dan ook eenige ondernemers in de Enquête[2]), dat zij er tegen zijn, uit vrees voor socialisten.

Schadelijk is zulk een instelling, wanneer zij dient om de arbeiders af te houden van hun plicht in de algemeene beweging. Hun tevredenheid uit zich dan in een zelfvoldaanheid, waardoor zij hunne lotgenooten, die in minder goede conditie verkeeren, in den steek laten. Men kan de pogingen van den patroon, om het zijn arbeiders zoo goed te geven, als onder de oeconomische omstandigheden mogelijk is, toejuichen en waardeeren, mits de werkgever deze lotsverbetering niet in het leven roept, als middel tegen de wassende arbeidersbeweging.

b. In de tweede plaats versterkt het hier verdedigde stelsel, het belangenverband der arbeiders van verschillende fabrieken. Immers, waar in alle ondernemingen van een bepaalden bedrijfstak dezelfde voorwaarden bestaan, daar zullen de arbeiders met meer succes kunnen optreden tegen onbillijke voorschriften omdat wegneming daarvan hun aller belang is. Indien toch de vaststelling aan een boven de partijen staand lichaam wordt opgedragen, is het te verwachten, dat op gelijkluidendheid zooveel mogelijk zal worden aangestuurd.

Uit een oogpunt van concurrentie biedt deze regeling ook aan de patroons voordeelen.

---

1) Een sterk staaltje van de onbeduidendheid van de kern, is de opheffing van het Scheidsgerecht door den Heer van Marken, zonder dat deze was gehoord!

2) Enquête 1890, I Spoorwegen 5586, 5622; II Twente 2426.

Het aangewezen lichaam om in deze op te treden, is de Kamer van Arbeid; doch toegerust met andere bevoegdheden en anders samengesteld dan thans volgens de wet van 1897.

Vooreerst moet dan overal een Kamer van Arbeid worden opgericht en mag het niet voorkomen, dat hier wel, ginds geen Kamer van Arbeid bestaat.

Verder bedenke men, dat het een eerste vereischte is, dat de personen, die over het reglement hebben te beslissen, op de hoogte van het bedrijf zijn. Dat nu is onder de tegenwoordige wet niet het geval. De Kamers vertegenwoordigen vele bedrijven, die met elkander niets of zeer weinig hebben uit te staan. Een voorbeeld hiervan is, de in vele gemeenten bestaande Kamer van Arbeid voor de Voedings- en Genotmiddelen. Nu komt het voor, dat leden zijn 2 of 3 sigarenfabrikanten, een broodfabrikant, en een suikerfabrikant. Deze zijn geroepen, om over quaesties te beslissen in bierbrouwerijen of andere ondernemingen, waarvan zij uit den aard der zaak niet op de hoogte zijn. Vandaar het weinig vertrouwen, dat zij meermalen genieten. Om aan dit bezwaar tegemoet te komen, lijkt het mij wenschelijk, dat voor ieder bedrijf een afzonderlijke Kamer wordt opgericht, desnoods voor een groot aantal gemeenten.

Ten slotte worde aan de uitspraak der Kamers bindende kracht gegeven.

Zooals ik reeds opmerkte, het reglement moet worden ontworpen door den werkgever, terwijl aan de arbeiders(sters) de gelegenheid worde gegeven, hunne bezwaren bij de Kamer in te dienen. Alsnu komt het concept-reglement bij de Kamer van Arbeid, waar het wordt goedgekeurd en vastgesteld. Aan dit lichaam

geve men dan de bevoegdheid, met de wet of het algemeen belang strijdende bepalingen er uit te lichten en gewenschte voorschriften op te nemen. De bevoegdheid om ook met het algemeen belang of de billijkheid rekening te houden, bezitten de controleerende ambtenaren elders niet, reden waarom overal door hen wordt geklaagd over hun machteloosheid, waardoor zij onbillijke bepalingen, die niet met de wet strijden, niet kunnen verwijderen. [1])

Omdat in de Kamer van Arbeid geen rechtsgeleerden zitting hebben, komt het mij wenschelijk voor, dat er een beroep op den administratieven rechter wordt toegestaan bij geschillen over strijd met de wet. Ook aan de Inspecteurs van den Arbeid moet men dit klachtenrecht geven.

Er moet zooveel mogelijk gestreefd worden naar een voor alle ondernemingen van éénzelfden bedrijfstak gelijkluidend reglement. Modelreglementen kunnen daarom aan de patroons goede diensten bewijzen, mits zij niet, zooals in België, met de wet strijdende voorschriften inhouden. [2]) Ook zou het op den weg der Kamers van Arbeid liggen, aan te dringen op invoering van algemeene reglementen.

Wat deelen mij nu de ondervraagde Kamers van

---

1) Verg. b.v. België: Rapp. ann. 1899, bl. 131; Oostenrijk: Ber. Gew. Insp. 1890 IV 129; 1892 IV 137.

2) In de afl. 11/12 Bd. I van het Bulletin des Int. Arbeitsamts komt op blz. 615 een Normal-Arbeitsordnung voor, vastgesteld door den spoorwegminister van Oostenrijk, den 10 Oct. 1902. Ik vermeldde dit besluit niet onder Hoofdst. IV, omdat 't geen ik over Oostenrijk mededeelde, reeds was afgedrukt bij het verschijnen van deze aflevering.

Arbeid, vakvereenigingen en werkgevers mede, betreffende de wijze van vaststelling?

De eerste verklaarden zich bijna zonder uitzondering voor vaststelling door patroon en arbeiders in gemeen overleg (vraag 12, *c*); een enkele maal stemden de patroons voor de vaststelling door den werkgever alleen (12, *a*). Bij niet overeenstemming wenschten zij meestal de tusschenkomst van hun lichaam.

De vakvereenigingen waren van hetzelfde gevoelen. Enkele oordeelden, dat in de plaats van de arbeiders, de vakvereenigingen zouden moeten komen.

De werkgevers denken niet eenstemmig. Van de 165, die een antwoord op vraag 12 gaven, waren 49 voor de vaststelling door den patroon alleen, 56 door den patroon alleen, gehoord zijn arbeiders en 60 voor gezamenlijke vaststelling. Sommigen motiveerden hun meening. Zoo schreef mij b.v. een schoenfabrikant: »Ik zou denken dat vraag *b* de beste oplossing zou geven; *a* is, naar mijne meening, wat al te eenzijdig en worden rechten van den werkman daardoor in schijn verkort, dan geeft dat aanleiding tot aanhoudend gemor en kan geenszins aan de goede verstandhouding bevorderlijk zijn; en in *c* worden de rechten van den werkman weer gelijk aan die van den patroon, en baas moet toch baas blijven." Een sigarenfabrikant noemde de vaststelling sub. *a* »tegen de geest des tijds", sub. *b* »principiëel verkeerd" en sub. *c* »de juiste weg."

Het spreekt van zelf, dat de wet aan de arbeiders behoorlijk de gelegenheid moet geven, zich uit te spreken over het ontwerp. Ook moet voor bekendmaking door ophangen worden gezorgd, door aan ieder arbeider een exemplaar te overhandigen, dat hij kosteloos

ontvangt, niet behoeft terug te geven en mede naar huis mag nemen.

Voorts moet de wet er voor waken, dat de namen van klagende arbeiders door de Kamers van Arbeid geheim gehouden worden. Wellicht ware het met het oog hierop wenschelijk, ook aan de Vakvereenigingen het recht tot het uitbrengen van klachten toe te kennen.

III. *Welke moet de inhoud zijn?*

Het nut voor de arbeiders van het verplicht reglement moet niet alleen daarin worden gezocht, dat aan het arbeidscontract een bepaalde vorm wordt gegeven, doch ook in den verplichten inhoud.

Vele der door mij in de conclusie van Hoofdstuk III Afdeeling III geconstateerde misbruiken kunnen worden tegengegaan, wanneer de wet het opnemen van voorschriften over bepaalde onderwerpen verplicht stelt (aannemen en ontslag, loonberekening en loonbetaling, arbeidsduur, straffen en strafbare feiten, beslissen van geschillen enz.) of verbiedt (verhouding buiten de fabriek, bepalingen in strijd met de goede orde en zeden enz.). Terecht merkt Mr. Truyen [1]) op, »dat, wanneer hier van een verplichten inhoud sprake is, daarmee niet wordt bedoeld, dat de wet aan den werkgever moet voorschrijven een of ander bepaald voorschrift in zijn reglement op te nemen, b.v. dat 14 dagen vóór het ontslag moet worden opgezegd. Het maken van dergelijke bepalingen behoort niet tot een regeling omtrent de arbeidsreglementen, die hoofd-

---

1) T. a. p. bl. 80.

zakelijk den vorm der overeenkomst betreft. Het behoort bij een regeling van het arbeidscontract in het algemeen." In de vorige afdeeling zijn reeds maatregelen besproken, om te beletten, dat het reglement het eenzijdig werk van den patroon alleen is, en dat de arbeiders er niet mede bekend zijn, of er geen gebruik van kunnen maken.

Thans rest mij nog een en ander te zeggen, over hetgeen in mijn conclusie sub 4°—8° is opgesomd.

Wat nu den inhoud van het reglement betreft, onderscheide [1]) men bepalingen, betreffende onderwerpen:

1°. die door den werkgever moeten worden geregeld, welke regeling in het reglement moet worden opgenomen *(zoowel regeling als opname obligatoir).*

2°. die door den werkgever niet behoeven te worden geregeld, doch waarvan de bepalingen in 't reglement moeten worden geplaatst, voor het geval tot regeling wordt besloten *(regeling facultatief, opname obligatoir).*

3°. die door den werkgever niet behoeven te worden geregeld en waarvan de regeling niet aan 't reglement behoeft worden toegevoegd *(regeling en opname facultatief).*

Ad 1. Tot de eerste groep bepalingen behooren gerekend te worden degene, die in ieder arbeidscontract moeten voorkomen.

Vooreerst het *afsluiten* en *ontbinden* van het arbeidscontract. In de meeste reglementen treft men geen

1) Koehne, Arb. Ord. bl. 183 geeft dezelfde onderscheiding: »Unbedingt notwendige, bedingt notwendige en willkürliche Bestimmungen". Truyen bl. 79 noemt alleen obligatoire en facultatieve bepalingen.

regeling aan over het aannemen van arbeiders; hierin nu dient verandering te komen, omdat de arbeider, wanneer hij zich verbindt, op de hoogte moet zijn van de voorwaarden, waaronder hij zulks doet. Het ontslag wordt wel in de meeste reglementen geregeld, doch, zooals wij zagen, op een wijze, die allesbehalve bevredigend mag genoemd worden. Het reglement zal nu moeten omschrijven of er opzeggingstermijnen in acht genomen moeten worden, die voor den patroon minstens even lang moeten zijn als voor den arbeider. Wenschelijk lijkt, voor alle arbeiders dezelfde termijnen vast te stellen met het oog op werkstakingen met inachtneming van den opzeggingstermijn. [1])

Verder moet de wetgever eischen, dat in ieder reglement worde vermeld, de *arbeidsduur* en de *rusttijden*. Waar de aard van het bedrijf zulks belet, moet althans worden geëischt, dat de Kamer van Arbeid beslist of dit werkelijk het geval is; het reglement moet dan den maximum arbeidstijd per week vaststellen en de rusttijden nauwkeurig regelen. Tevens moet ieder reglement aangeven, in hoeverre en onder welke voorwaarden overwerk geoorloofd is.

Voorts moeten *tijd* en *wijze van loonberekening* en *-betaling* in ieder reglement worden omschreven. De hoogte van het loon kan niet in 't reglement worden opgenomen, in de eerste plaats, omdat het de wijziging in den loonstandaard volgt en naar de bekwaamheid en den ijver van den arbeider varieert en dus niet voor geruimen tijd kan worden vastgesteld,

---

[1]) Vergelijk dienaangaande de verschillende opzeggingstermijnen bij het scheepvaartbedrijf te Amsterdam.

in de tweede plaats, omdat in het hier aanbevolen stelsel van vaststellen — door de Kamers van Arbeid — een dergelijke regeling niet op zijn plaats zou zijn. Immers de hoogte van het loon regelt zich naar de oeconomische wetten; evenmin als de werkgever kan de Kamer van Arbeid dus deze hoogte bepalen. Wel zou de wetgever kunnen vorderen, dat de tarieven en loonlijsten als bijlage van het reglement, voor de arbeiders en toeziende ambtenaren ter inzage liggen. Wat betreft de wijze van loonberekening, dient het reglement aan te geven, op welke wijze door de arbeiders kan worden gecontroleerd, hoeveel door hen wordt geleverd. Meermalen verneemt men klachten, dat b.v. de arbeider en de baas het niet eens zijn over de hoeveelheid van afgeleverd stukwerk.

Omdat vele misbruiken op dit gebied voorkomen, moet het reglement nauwkeurig bepalen, welke kortingen op het loon bij de betaling kunnen plaats hebben, alsmede een maximumbedrag bij iedere uitbetaling. Eveneens moet worden bepaald, hoe het loon wordt uitbetaald, op welke tijden en op welke plaats.

Ten slotte dient in ieder reglement te worden aangegeven, op welke wijze *geschillen* worden *beslecht.* Aan dit onderwerp is tot nog toe te weinig aandacht geschonken. De patroon, drager van het gezag in de onderneming, beslist zelf altijd alles, hetgeen tot vele klachten aanleiding heeft gegeven. Voor ieder klein geschil de hulp van de rechterlijke macht in te roepen, is niet mogelijk. Toch dient bij een voorkomende quaestie onpartijdig uitspraak te worden gedaan. Mij dunkt, dat het daarom wenschelijk is, te overwegen, of niet de wetgever een scheidsgerecht moet eischen,

waarvan dan de wijze van samenstellen, bevoegdheden, enz., in het reglement dienen te worden uitgewerkt. Hoezeer zulk een instelling in het belang der arbeiders is, blijkt in dezen tijd. De arbeiders, die gestaakt hebben, worden zonder vorm van proces, door de spoorwegdirecties ontslagen. Ja, zelfs bestuurders der Vakvereeniging, die niet hebben gestaakt. In Amsterdam nu, kan door de gemeentewerklieden een beroep op het scheidsgerecht worden gedaan, en het is niet onmogelijk, dat de beslissing van de onpartijdige rechters minder hard zal zijn.

Ad. 2. Onder deze groep behooren in de eerste plaats te worden genoemd de strafbare feiten en straffen. Het behoeft geen betoog, dat de werkgever zich mag onthouden van het strafbaarstellen van sommige handelingen, ja indien hij het zonder straffen kan stellen, zou het pleiten voor den goeden geest in zijn onderneming. Kan hij dit niet, dan moeten ze in het reglement worden omschreven, niet zooals thans vaak wordt aangetroffen, in vage termen, doch nauwkeurig aangegeven. Het reglement dient duidelijk te omschrijven, wat strafbaar is, welke straf kan worden opgelegd, het maximum en de executie, wie bevoegd is de straf op te leggen, hoe de arbeider zich kan verdedigen en hoe hij zich beklagen kan over straffen, die hem onrechtvaardig voorkomen. Alleen door deze voorschriften worden aan den arbeider eenigszins waarborgen gegeven, dat hij niet willekeurig wordt behandeld.

Vele schrijvers en politici eischen afschaffing van een bepaald soort van straffen, boeten. Zij wijzen op het demoraliseerende dezer geldstraf, die meer het

huishouden dan den arbeider treft, en die, blijkens de straflijsten, waarin men steeds dezelfde namen aantreft, het beoogde doel, verbetering, niet bereiken. Hoe klemmend hunne argumenten ook zijn mogen, komt het mij voor, dat de tijd voor afschaffing der boeten nog niet is gekomen. [1]) Wanneer de boeten werden afgeschaft zou men daarvoor andere straffen in de plaats krijgen, die de arbeider evenzeer in zijn beurs zou voelen; b.v. de thans reeds veelvuldig voorkomende straf van een uur, schaft of dag naar huis zenden (»gaan kuieren" zooals de arbeiders het noemen) of derving van premiën. Wilde men alle straffen verbieden, die geldelijke gevolgen hebben, dan zou niet anders — uitgezonderd waarschuwingen, berispingen e. d. — dan ontslag overblijven. Of dit in het belang der arbeiders zou zijn? Het mag betwijfeld worden.

Het aandringen op afschaffing der boeten vindt zijn oorsprong niet zoozeer in antipathie tegen het stelsel, als wel in de vele misbruiken, die op dit gebied voorkomen. Daarom moet de wetgever hiertegen zooveel mogelijk maatregelen nemen. Het bedrag moet zijn bepaald; de boeten in één week mogen een zeker bedrag van het loon niet te boven gaan, evenmin iedere boete op zichzelf een zeker maximum overschrijden. De boeten moeten niet door bazen kunnen worden opgelegd; niet ten bate der patroons komen; worden ingeschreven en niet worden ingehouden, alvorens de arbeider zich bij de beslissing heeft neergelegd, of het scheidsgerecht uitspraak heeft gedaan. Slechts 3 Kamers van Arbeid

---

[1]) In het Amsterdamsch Werkliedenreglement komen ze niet voor. In het ontwerp-1903 is men echter hiervan teruggekomen.

verklaarden zich tegen boeten. De andere wilden het boetestelsel behouden onder waarborgen tegen misbruiken. Van de Vakvereenigingen waren ongeveer $^2/_3$ voor en $^1/_3$ tegen boeten.

Vervolgens moeten in het reglement worden opgenomen: de verlofdagen, indien de werkgever deze geeft, met vermelding, wanneer ze worden toegestaan en welk loon wordt uitgekeerd.

Verder moet worden aangegeven op welke uitkeeringen, behalve het loon, de arbeider recht heeft, b.v. pensioen, ongevallenrente, enz. Indien de ondernemer meerdere categorieën van arbeiders in dienst heeft, waarbij opklimming plaats vindt, moeten de regelen der bevordering worden opgenomen, opdat willekeur uitgesloten blijve. Evenzoo de rechten en plichten van den meerdere tegenover den mindere.

Ten slotte zouden onder deze rubriek voorschriften ex. art. 8 Veiligheidswet moeten worden gerangschikt.

***Ad 3.* Tot de laatste groep behooren alle bepalingen, die niet in het reglement behoeven te staan; deze zullen voornamelijk de organisatie van het bedrijf betreffen; verder b.v. allerlei bepalingen over samenstelling, inrichting enz. van fabrieksraden, instellingen in het belang der arbeiders, bepalingen over brandweer enz. Evenwel behooren wel in 't reglement voor te komen de bijdragen in de fondsen, omdat het loonaftrekken zijn. Ook moeten de veiligheidsvoorschriften zijn opgenomen, als tegen de overtreding met straf wordt gedreigd.**

Werd tot nu toe vermeld, wat in een reglement moet

of kan voorkomen, thans nog een en ander over wat niet mag worden opgenomen.

In 't algemeen zou men kunnen zeggen, dat alles, wat niet dient tot regeling van de orde in het bedrijf, of van de verhouding tusschen werkgever en arbeider uit het arbeidscontract voortvloeiende, ook niet in het reglement op zijn plaats is. Terecht beperkt dan ook de Duitsche wetgever den inhoud tot de orde in het bedrijf of de verhouding der arbeiders in het bedrijf.

Het is niet mogelijk een opsomming te geven van alle voorschriften, die geweerd zouden moeten worden. Ik vestig daarom slechts de aandacht op enkele bepalingen, die veelvuldig worden aangetroffen. Hiertoe behooren dan: 1°. inmenging in huiselijke zaken: verbod om te trouwen zonder toestemming of tegen den zin der ouders; te gaan wonen buiten de ouderlijke woning; 2°. in vrijen tijd voor anderen te werken; 3°. verbod of gebod van lid te zijn van een al of niet bepaalde vereeniging; 4°. voorschriften over het gedrag buiten de fabriek: bezoeken van herbergen en vergaderingen, lezen van couranten, vloeken, spreken van onzedelijke taal enz. Ik ben het niet eens met Mr. Truyen [1]), dat het arbeidsreglement hiermede zich mag inlaten. Eindelijk moeten ook uit het reglement worden geweerd, omdat zij in strijd met de goede zeden zijn, bepalingen, die aan mannen toestaan, handtastelijk onderzoek in te stellen naar overtredingen door vrouwen gepleegd, of den arbeiders de verplichting opleggen, vergrijpen aan de directie aan te brengen, vooral als daarop een belooning wordt gesteld.

---

[1]) T. a. p. bl. 90.

IV. *Kracht van het Reglement. Verhouding tot andere overeenkomsten.*

Behalve de verplichting, wijze van vaststellen en inhoud van het reglement, dient de wetgever de verbindende kracht aan te geven, in het bijzonder tegenover andere gelijksoortige overeenkomsten. Wenschelijk komt het mij voor, dat hij het Duitsche voorbeeld volgt, en de werking van het reglement tegenover den arbeider niet afhankelijk stelt van de bekendheid. De arbeider moet geacht worden het reglement te kennen, indien aan de door de wet te stellen formaliteiten is voldaan Hierdoor worden tallooze quaesties afgesneden, die in andere landen, o. a. in Oostenrijk, veelvuldig voorkomen. Benadeelen zal het reglement hem niet, omdat zooveel mogelijk is gezorgd, dat het niet in strijd met zijn belangen is.

Hiervoor merkte ik reeds op, dat de oeconomische ontwikkeling den individu op den achtergrond dringt en in diens plaats de gemeenschap doet treden. Ook bij de afsluiting der arbeidsovereenkomst zien wij dit gebeuren. Tot voor korten tijd werden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld door den werkgever met ieder arbeider afzonderlijk. Waar, vooral in grootere ondernemingen, de hoofdbepalingen voor alle arbeiders dezelfde zijn, treden zij als een partij op, soms gezamenlijk, soms vertegenwoordigd door enkelen hunner, en sluiten met den werkgever een overeenkomst af, die hunne wederzijdsche verhouding regelt. Meermalen geschiedt dit schriftelijk in den vorm van een reglement. Op dezen weg voortschrijdende, ver-

eenigen zich de werkgevers in eenzelfde bedrijf en sluiten met de arbeiders een overeenkomst, die de algemeene voorwaarden inhoudt, waaronder in dat bedrijf gewerkt zal worden. Omdat de voornaamste bepaling in den regel het minimum-loon betreft, spreekt men van tariefovereenkomsten [1]. Andere schrijvers noemen het een collectief arbeidscontract [2], 'tgeen aanleiding tot verwarring geeft. Immers uit dit contract vloeien geen verplichtingen tusschen personen voort om te arbeiden. De strekking is niet anders, dan om de arbeidsvoorwaarden in het algemeen vast te stellen, waaronder een arbeidscontract kan worden afgesloten, en zich te verbinden geen arbeidscontract af te sluiten onder andere voorwaarden, dan in de tariefovereenkomst zijn aangegeven [3].

Indien men een parallel met het staatsrecht zou willen trekken, zou men kunnen zeggen dat de tariefovereenkomst, het arbeidsreglement en het arbeidscontract tot elkander in dezelfde verhouding staan als de wet, de provinciale en de gemeenteverordening. Waar bij deze laatste de gemeenteverordening geen bepalingen mag inhouden in strijd met hetgeen in de provinciale verordening of wet is opgenomen, daar moet ook de wetgever verbieden, dat het reglement voorschriften opneemt in strijd met de tariefovereenkomst. Doet de wetgever dit niet, dan zal de tariefovereenkomst geen effect hebben, en op deze wijze voor een der contractanten de gelegenheid geopend

---

1) Lotmar: Brauns Archiv, Band XV, blz. 1 vlg.

2) Raynaud: le Contrat Collectif de travail 1901.

3) Lotmar, bl. 98 en 99.

worden, zich aan een contractueele verplichting te onttrekken. Terecht concludeert Koehne »die Vorschrift der Arbeitsordnung, durch welche der Arbeitgeber einen Tarifvertrag bricht, ist ungültig, weil sie der guten Sitte, also den Gesetzen widerspricht." [1])

Aan de vrijheid van contract wordt door een dergelijk voorschrift geen afbreuk gedaan; de werkgever is immers vrijwillig tot de tariefovereenkomst toegetreden.

Van de verhouding van het arbeidscontract tot het reglement kan hetzelfde worden gezegd. De wet moet evenzeer verbieden, dat het arbeidscontract derogeert aan het reglement. Staat de wet dit wel toe, dan wordt zoodoende aan den patroon de gelegenheid gegeven, het reglement op zijde te zetten, waardoor de wet zijn doel zou missen.

Meent de werkgever voor sommige arbeiders gunstiger condities te moeten stellen, dan kan hierin moeilijk een ontduiking van het reglement worden gezien. Immers het doel van wettelijke regeling van het reglement is, om de misbruiken te keeren, die thans bestaan en den arbeider tegen de overmacht van den werkgever te beschermen.

Hiermede wil natuurlijk niet worden gezegd, dat de voorwaarden, werktijden enz. voor alle personen in dienst van den werkgever gelijk moeten zijn. In 't reglement zelf kunnen afzonderlijke werktijden voor arbeiders, kantoorpersoneel, machinisten enz. worden vastgesteld.

---

1) Koehne, Arb. Ord., bl. 261.

De gebeurtenissen van de laatste maanden, die zooveel treurige gevolgen gehad hebben, waarvan het einde nog niet is te overzien, versterken mij nog meer in de overtuiging, dat een wettelijke regeling der reglementen dringend noodzakelijk is. Had de wetgever vroeger een regeling ter hand genomen, de spoorwegstaking in het eind van Januari ware ons gespaard gebleven. Hoewel deze onder het motto »solidariteit" werd uitgeroepen, weet een ieder, dat ze slechts de uitbarsting is geweest van lang opgekropte grieven, die de directien niet hebben willen aanhooren en uit den weg ruimen. Dit nu zou niet meer kunnen ge schieden, indien door de wet een regeling werd tot stand gebracht, zooals die in het laatste hoofdstuk in enkele hoofdtrekken is geschetst. De arbeiders hadden hunne bezwaren tegen het reglement — en deze zijn niet weinigen — langs den ordelijken en wettelijken weg ter kennis van de lichamen kunnen brengen, die met het toezicht waren belast, en het lijdt geen twijfel of aan de voornaamste grieven althans, ware dan tegemoet gekomen. Men bedenke toch:

»beter voorkomen dan genezen!"

NASCHRIFT.

Nadat reeds het grootste gedeelte was afgedrukt, kwam mij nog een oud reglement, dateerende uit 1839, in handen. Ik vond het de moeite waard — zie o.a. de eigenaardige regeling van den »Borrel" — het onder de Bijlagen (L) op te nemen. Ook heb ik het reglement afgedrukt, dat door de Vereeniging van Werkgevers op Scheepvaartgebied te Amsterdam werd vastgesteld. (M)

Zooals men zal zien, is dit reglement het eenzijdig werk van de patroons, ten doel hebbende, een eind aan de werkstaking en lock-out te maken. In art. 3 verbinden zich de arbeiders afstand te doen van hun stakingsrecht zonder den opzeggingstermijn in acht te nemen. Bij iedere maatschappij gelden nog andere bepalingen, die waarborgen scheppen tegen verbreking van het arbeidscontract. Bijna overal wordt van het loon een zeker bedrag ingehouden, dat tot een waarborgsom van ƒ50,—, elders van ƒ100,—, kan oploopen. De opzeggingstermijnen zijn niet bij alle leden der Vereeniging dezelfde, zoodat op deze wijze

een algemeene werkstaking in 't havenbedrijf, — zonder verbreking van het contract — ook niet meer mogelijk zal zijn.

Verder vestig ik nog de aandacht op art. 6, waarbij den arbeider verboden wordt zijn contract mee naar huis te nemen.

Van de pas ingestelde abritage-commissie ter berechting van geschillen tusschen de Vereeniging van Werkgevers en de scheeps- en bootwerkersvereenig. »Recht en Plicht", welke commissie 27 Febr. 1903 reeds een belangrijke beslissing over onderkruipersdiensten heeft genomen, vindt men in het reglement niets vermeld. Dit is te betreuren, omdat op de wijze, zooals dit thans door de werkgevers is geschied, de geschillen niet duurzaam worden opgelost. In plaats, dat de werkgevers geleerd hebben, dat de arbeiders niet langer gediend zijn van het autocratisch optreden der patroons, maken zij, nu zij oogenblikkelijk overwinnaar in den strijd zijn, daarvan misbruik en dringen de arbeiders een reglement op, waaruit een geest van een halve eeuw terug ademt. Men behoeft geen groot ziener te zijn, om te voorspellen, dat op deze wijze de oorlog in het havenbedrijf spoedig weer zal uitbreken!

BIJLAGEN.

BIJLAGEN.

BIJLAGE **A.**

VRAGEN.

1. Hoe is de naam uwer zaak?
2. Welk bedrijf wordt door u uitgeoefend?
3. Hoeveel werklieden zijn bij u in den regel in dienst?
   a. vast personeel:
      1. volwassen mannen (boven 16 jaar).
      2. volwassen vrouwen (boven 16 jaar).
      3. personen onder 16 jaar.
   b. tijdelijk personeel.
4. Wordt (afgezien van een reglement, als onder 5 bedoeld) het arbeidscontract mondeling of schriftelijk afgesloten?
5. Bestaat bij u een Reglement, dat verschillende bepalingen inhoudt betreffende het arbeidscontract?
6. Zoude ik een exemplaar of afschrift van dit reglement mogen hebben?
7. Ontvangt ieder arbeider bij zijn indiensttreden een exemplaar van dit reglement? Zoo neen, wordt hem dit dan voorgelezen, en moet hij het onderteekenen en kan hij er afschrift van nemen? Hangt dit reglement in de fabriek voor een ieder zichtbaar?
8. Zoo er geen reglement bij u is, worden de overeenkomsten met uwe arbeiders dan mondeling of schriftelijk gesloten?
9. Hebt u nooit, zelden of dikwijls geschillen met uwe arbeiders, voortkomende uit een mondelinge overeenkomst? Indien wel, waarover loopt dan in den regel het verschil?
10. Helpt 't reglement, zoo het bij u bestaat, geschillen voorkomen of uit den weg te ruimen.
11. Welke bezwaren zoudt u er tegen hebben, dat door de wet werd voorgeschreven, dat in uw bedrijfstak een Regle-

ment moet wezen waarin het arbeidscontract geregeld wordt? Zou de wet het verplicht moeten stellen voor alle ondernemingen of alleen voor die met een zeker aantal arbeiders (5, 10 of meer)?

12. Wanneer de wet eenmaal arbeidsreglementen voorschrijft, en in 't algemeen de *soorten* van voorschriften aangeeft welke in zulk een Reglement moeten voorkomen (b.v. opzeggingstermijn, loonbepaling, boetestelsel) op welke wijze zoudt u dan willen, dat de wet bepaalt dat die bepalingen werden gemaakt: hetzij
    a. door eenzijdige vaststelling door den patroon alleen?
    b. door eenzijdige vaststelling door den patroon, na de meening zijner arbeiders te hebben gevraagd?
    c. door vaststelling gezamenlijk door den fabrikant en zijne arbeiders?
13. Indien u niet wenscht dat, in het door mij uit te geven wetenschappelijk geschrift, uw naam, waar dit ter zake dienende mocht zijn, door mij wordt vermeld, zoudt u mij dit dan willen doen weten, door achter deze vraag te schrijven: ***naam niet vermelden.***
14. Indien u mij nog inlichtingen zoudt kunnen geven, het onderwerp mijner studie betreffende, dan zult u mij daarmee een grooten dienst bewijzen.

BIJLAGE **B.**

VRAGEN.

1. Hoe is uw naam?
2. Bij wien werkt ge, en welk beroep oefent ge daar uit? Welk is het beroep en adres van uw patroon?
3. Zijt gij bij uw patroon werkzaam volgens een schriftelijk of mondeling gesloten contract?
4. Bestaat er een Reglement, waarin bepalingen voorkomen, die het arbeidscontract betreffen? Zou ik een exemplaar kunnen bekomen van dit Reglement?
5. Is dit Reglement door den patroon alleen vastgesteld, of roept hij voor de vaststelling daarvan de meening van zijne arbeiders in?

6. Ontvangt ieder arbeider bij zijn in dienst treden een exemplaar van dit Reglement; zoo neen, wordt 't dan voorgelezen en door u onderteekend en kunt ge er afschrift van bekomen?
7. Hangt dit Reglement op de werkplaats, zoodat ieder 't terstond kan lezen?
8. Wordt dit Reglement gehandhaafd? Zoo niet, in hoeverre niet?
9. Welke bezwaren hebt gij tegen 't Reglement?
10. Bestaat er een boetestelsel?
    Waartoe dient 't boetegeld?
    Wie beheert het boetegeld?
11. Zoo er geen Reglement is, zijn er dan dikwijls geschillen over het arbeidscontract?
12. Van uw antwoorden zal een zeer voorzichtig gebruik worden gemaakt in dezen zin, dat uw naam **volstrekt geheim** zal worden gehouden.

BIJLAGE **C.**

VRAGEN.

1. Wordt (afgezien van bestaande reglementen als onder 2 bedoeld) het arbeidscontract in het bedrijf tot uwe Vereeniging behoorende, in den regel mondeling of schriftelijk afgesloten?
2. Bestaan er, voor zoover u bekend, Reglementen, die bepalingen, 't arbeidscontract betreffende, inhouden?
3. Bij welke patroons bestaan die Reglementen? (Naam, adres en bedrijf van den patroon).
4. Zoudt u mij een exemplaar van die Reglementen kunnen verschaffen?
5. Wordt er, voor zoover u bekend, geklaagd over de niet-handhaving dier Reglementen?
   Zoo ja, welke bepalingen beschouwt gij als onbillijk, en waarom?
6. Bevatten zij, naar uw oordeel, onbillijke bepalingen?
7. Komen, voor zoover de wederzijdsche verhouding niet bij reglement is geregeld, ook geschillen voor betreffende

het arbeidscontract? Waarover loopt dan in den regel het verschil?

8. Helpt een Reglement, deze geschillen voorkomen of uit den weg ruimen?
9. Zoudt u het aan te bevelen vinden, dat wettelijk werd voorgeschreven de vaststelling van een Reglement waarin het arbeidscontract geregeld wordt?
10. Over welke *soort* van bepalingen moet dan het Reglement regels bevatten. (Afsluiting contract, verbreking, boetestelsel, loonsbepaling, uitbetaling, rust- en schafttijden, overwerk enz.).
11. Zou de wet een Reglement verplicht moeten stellen voor alle ondernemingen, waarin een of meer arbeiders werkzaam zijn, of alleen voor die met een zeker aantal arbeiders (5, 10 of meer)?
12. Hoe zou dit Reglement moeten worden vastgesteld?
    a. door den patroon alleen?
    b. door den patroon, na zijne arbeiders te hebben gehoord?
    c. door gemeen overleg tusschen patroon en arbeiders, en bij niet-overeenstemming door:
    1°. Inspecteur van den arbeid? of 2°. Kamer van Arbeid, zoo die bestaat?
13. Dient het boetestelsel te worden gehandhaafd? Zoo ja, welke waarborgen tegen misbruik zoudt u wenschen? Mogen de boeten aan den patroon ten goede komen (stelsel van 't ontwerp-Cort van der Linden bijl. II K. 1900/01, n°. *222*) of zal dit verboden zijn (stelsel ontwerp-Drucker art. 10)?
    Wie moet in 't laatste geval de boetenkas beheeren?
14. Welk stelsel van toezicht op de naleving van de eventueele wetsbepaling zoude u 't meest aan te bevelen voorkomen?
    a. praeventief het Reglement vóór de in werkingtreding te laten nazien, of er ook bepalingen in voorkomen die strijden 1°. met de wet, en 2°. met de billijkheid, en dan te laten goedkeuren:
        1. door Gedeputeerde Staten (ontwerp-Drucker);
        2. door Kamer van Arbeid, en, zoo die er niet zijn, door den Inspecteur van den Arbeid;

3. door den Inspecteur van den Arbeid?

b. repressief aan een van deze 3 autoriteiten de bevoegdheid te geven een reeds geldend Reglement te doen veranderen, wanneer daarin bepalingen voorkomen

1°. strijdende met de wet;

2°. strijdende met de billijkheid.

15. Wat is, in 't algemeen, uw oordeel over de artt. 7—10 van 't Ontwerp-Drucker?

16. Wat is, in 't algemeen, uw oordeel over de artt. 1637*j*—1637*m* van 't Reg.-Ontwerp Cort van der Linden (bijl. II K. 1900/01 n°. 222)?

17. Indien u mij nog inlichtingen zoudt kunnen geven, het onderwerp mijner studie betrekkelijk, en die niet te brengen zijn onder de antwoorden op een van de bovengestelde vragen, dan zult u niet alleen mij, maar ook de zaak zelve een grooten dienst bewijzen, waarvoor ik u bij voorbaat mijn groote erkentelijkheid betuig.

BIJLAGE D.

REGLEMENT VOOR DE WERKLIEDEN.

Tot handhaving der goede orde, zoo noodzakelijk tot het voortbrengen van goed en zuiver werk en *in het belang der goed gezinde werklieden*, wordt het onderstaande reglement vastgesteld:

ART. 1. Ieder is verplicht op den tijd te komen, die algemeen in de fabriek bepaald is en door het luiden der bel zal worden aangekondigd, voor elke vijf minuten, die men te laat komt, betaalt men één cents boete.

ART. 2. Die zonder toestemming der Heeren of van den meesterknecht zijn werk verlaat, op welk oogenblik van den dag het ook zij, betaalt vijftig cents boeten, onverminderd de boete van één cents voor elke vijf minuten, die hij afwezig blijft.

ART. 3. Het rooken in de fabriek is verboden, op boete van vijftig cents.

ART. 4. Die bij het begin der werkuren, dat door de bel wordt aangeduid, niet terstond aan zijn werk gaat, verbeurt twee cents boete, die voor het gegeven teeken zijn werk staakt drie cents boete en die zonder noodzakelijkheid van zijne plaats opstaat en bij anderen gaat praten twee cents boete.

ART. 5. 's Middags en 's avonds een half uur voor het naar huis gaan, zal er gebeden worden; het is verboden onder het bidden naar buiten te gaan op boete van twee cents, als ook om tegen anderen te gaan praten.

ART. 6. Die zich in drank zoodanig te buiten gaat, dat hij tot zijn werk onbekwaam is en zoo naar zijn werk komt, betaald vijftig cents boeten; voorts is het ten strengste verboden sterken drank of bier op de fabriek te brengen op boete van één gulden en visch of fruit op boete van vijf en twintig cents.

ART. 7. Vloeken, Godslasteringen, zedelooze of dubbelzinnige taal en liedjes, zijn ten strengste verboden op boete van vijf en twintig cents.

ART. 8. Het is verboden, te vechten, te stoeien, elkander

te plagen of te mishandelen, op boete van tien tot vijf en twintig cents.

ART. 9. Het is verboden met doeken, tabak of wat het ook zij te gooien, op boete van tien tot vijf en twintig cents.

ART. 10. Het is ten strengste verboden met centen te spelen, op boete van tien tot vijf en twintig cents.

ART. 11. Iedereen is verplicht aan den meesterknecht te gehoorzamen, en zijne bevelen op het eerste woord uit te voeren, op boete van twintig cents tot één gulden; daarentegen heeft een ieder, ingeval hij meent, dat hij ongelijk wordt aangedaan, het recht zich hierover bij een der Heeren te beklagen; indien zijne klacht recht bevonden wordt, zal de meesterknecht met eene boete door de Heeren te bepalen gestraft worden.

ART. 12. De meesterknecht is op boete van tien cents verplicht dadelijk de verbeurde boeten aan te schrijven; voorts op vijftig cents boete, dat zijne werkplaats dagelijks wordt uitgeveegd en bij het naar huis gaan gesloten wordt.

ART. 13. Ieder werkman is zedelijk verplicht tot handhaving van bovenstaand reglement en elke overtreding, die niet door de Heeren of den meesterknecht gezien wordt, bekend te maken.

ART. 14. Het is jongens en meisjes uitdrukkelijk verboden in elkanders werkplaats te komen op boete van tien cents.

ART. 15. Alle omgang aan de fabriek tusschen jongens en meisjes is uitdrukkelijk verboden, op door den meesterknecht of de Heeren te bepalen boete.

ART. 16. Ieder werkman die wil vertrekken, is verplicht Zaterdags voor zijn werk te bedanken; verzuimt hij dit, dan moet hij de daaropvolgende week blijven werken en zoo hij dit niet doet, dan verbeurt hij het verdiende loon.

ART. 17. Alle betalingen aan- of verrekeningen met de werklieden geschieden slechts op die dagen, waarop de loonen in het algemeen uitbetaald worden.

ART. 18. Indien eenige der voorgaande artikelen bij herhaling overtreden worden, zullen de boeten of straffen door de Heeren zelven bepaald worden.

ART. 19. Alle boeten worden in het Ziekenfonds gestort.

ART. 20. De kosten van schade, door de werklieden aan

de fabriek toegebracht, zullen, zoo de dader niet mocht bekend worden, uit het ziekenfonds worden genomen.

ART. 21. Alle overtredingen aangaande de regeltucht en plichten in dit reglement niet voorzien, zullen door de Heeren bepaald worden.

REGLEMENT VOOR DE LEERLINGEN SIGARENMAKERS.

Allen, die op onze fabriek het sigarenmaken leeren of in het vervolg zullen leeren, hebben zich aan de volgende bepalingen te onderwerpen:

1°. Gedurende twee eerste jaren, die men met sigarenmaken doorbrengt, wordt men als leerling beschouwt.

2°. Bij iedere uitbetaling van het door de leerlingen verdiende loon, wordt hiervan 10 % ingehouden en ten hunnen behoeve in de spaarkas gestort.

3°. Na eindiging van den leertijd zal hun de door hen betaalde gelden in eens worden teruggegeven en daarenboven een $^1/_8$ van het door hen betaalde bedrag.

4°. Heeft de leerling deze twee jaren met vlijt en oppassendheid doorgebracht, dan ontvangt hij het gewone op de fabriek vastgestelde loon.

6°. Zij, die binnen den leertijd onze fabriek uit eigen beweging verlaten, of uit onzen dienst ontslagen worden, hetzij om oneerlijkheid, zedeloosheid, slecht werken of andere oorzaken van hen afhankelijk, bekomen niets van de door hen gestorte gelden terug.

6°. Ingeval een leerling komt te overlijden vóór dat zijn leertijd van twee jaren verstreken is, dan wordt het door hem gestorte aan zijne naaste betrekkingen uitgekeerd.

BIJLAGE E.

REGLEMENT VOOR DE WERKLIEDEN UIT DE MANDENFABRIEK VAN ....

ART. 1. Dronkenschap zal ten allen tijde strafbaar gerekend worden.

ART. 2. Ook zal gestraft worden die buiten weten van den meesterknecht sterkendrank in de werkplaatsen of pakhuizen brengt.

ART. 3. Een iegelijk wordt verzocht minstens eens per Zondag zijn kerkgang of kerkdienst te doen in de door hem begeerde richting, vorm of genootschap.

ART. 4. Zij, die hun spijs in de werkplaats gebruiken, zullen onder het gebed, de dankzegging en lezing van een gedeelte des bijbels zeer eerbiedig moeten zijn. De ongeregelde zal gestraft worden. De persoon, met het bidden enz. belast, zal dien tijd als meesterknecht optreden.

ART. 5. Zij, die de catechisatie gaan bezoeken, zullen daarvoor niet gekort worden. Bij spoedeischend werk zullen zij door moeten werken. Die voor catechisatie hebben aangevraagd en die niet bezoeken zullen gestraft worden.

ART. 6. Die zich zelven vervloekt, zal gestraft worden.

ART. 7. Alle andere vloeken zullen gestraft worden.

ART. 8. De jongens onder de 16 jaar, die ongewasschen en ongekampt des morgens op de werkplaats komen, zullen gestraft worden.

ART. 9. Het is verboden op de werkplaats, dat twee personen hun goed op elkander hangen. Bij ontdekking van onzuiverheid zal er naar omstandigheden door de meesterknechts, in overleg met den fabrikant, gehandeld worden.

ART. 10. Des morgens na acht uur is, zonder bijzondere omstandigheden, het zingen in de werkplaatsen vrij, doch zal moeten bestaan in Psalmen, Gezangen, Vaderlandsche en andere geschikte liederen.

ART. 11. Het zingen van onzedelijke, socialistische en het geloof beschimpende liederen, benevens kwetsende taal over

iemands godsdienst, zullen gestraft worden. Socialistische gesprekken zijn vrij voor een ieder der knechts.

ART. 12. Stoeien en vechten zullen ten allen tijde in de werkplaatsen strafbaar zijn. Buiten de werkplaatsen enkel onder den werktijd.

ART. 13. Zij, die ruiten breken, zullen gestraft worden.

ART. 14. Het stelen van fruit zal gestraft worden.

ART. 15. Zij, die op de werkplaatsen stelen, zullen gestraft worden.

ART. 16. Zij, die, zonder vooruit kennis gegeven te hebben, te laat op de werkplaats komen, zullen gestraft worden.

ART. 17. Zij, die een dag zonder wettige redenen wegblijven, zullen gestraft worden.

ART. 18. Zij, die moedwillig teen breken of teen verwaarloozen, zullen gestraft worden.

ART. 19. Zij, die manden verknoeien, zullen gestraft worden.

ART. 20. Het rooken met pijpen zonder dop, of wegwerpen van eindjes sigaren met vuur er aan, is in de werkplaatsen ten allen tijde strafbaar.

ART. 21. Het rooken in de pakhuizen wordt streng gestraft.

ART. 22. Het uitdoen der lampen en het toezicht over de kachels is voor de meesterknechts. Bij schaftijden kunnen zij een ander aanstellen, die dat op zich wil nemen. Steenkolen, zonder stukken, kunnen vóór zonsondergang naar behoefte gehaald worden. Petroleum liefst voor den middag.

ART. 23. Hij, die petroleum in de kachel doet, zal streng gestraft worden.

ART. 24. Jongens onder de 16 jaar mogen bij duisternis en vriezend weder niet aan den waterkant komen.

ART. 25. Zij, die uit den dienst gaan, zonder zes weken vooruit gewaarschuwd te hebben, zullen gestraft worden.

ART. 26. Geen knechts worden dadelijk weggezonden, doch zullen op zes weken gewaarschuwd worden; uitgezonderd zij daar de artikelen 1, 2, 15 17 en 30 op toegepast zullen moeten worden.

ART. 27. Zij, die bij de loting een dienstplichtig nummer trekken, worden niet uit den dienst ontslagen, maar kunnen onder verloftijd en bij groot verlof dadelijk weer in dienst treden.

ART. 28. Die veertien dagen na groot verlof zich zelven

niet aangemeld heeft op de fabriek, zal gerekend worden ontslagen te zijn.

ART. 29. Bij voortdurende slapte van werkzaamheden zullen de ongetrouwde knechts drie dagen per week werken. Getrouwde knechts en kostwinnende zoons zal dat niet licht gebeuren.

ART. 30. Zij, die de openbare macht tegenstaan of beleedigen en het Vorstelijk Huis beleedigen, zullen gestraft worden.

ART. 31. Zij, die nog geen veertien dagen in dienst zijn, zullen aan geene strafbepalingen onderworpen zijn, doch bij overtreding gewaarschuwd worden; uitgenomen de artikelen 1, 2, 15, 17 en 30, welke dadelijk van kracht zijn.

ART. 32. De boete-gelden moeten in dezelfde week betaald worden door hen, die ze gemaakt hebben. Die niet betaalt, ontslaat zich zelf uit den dienst.

ART. 33. De boete-gelden zijn voor het onderwijs der arme kinderen van de Christelijke School, waar de kinderen der knechts ter school gaan.

ART. 34. Iemand, die een klacht heeft, wordt gaarne toegelaten tot den fabrikant; doch moet zich met zijn klacht vervoegen tot den meesterknecht, door wien hij toegang moet laten vragen.

ART. 35. Meesterknechts hebben het recht, om, in overleg met elkaâr, bij verharde willekeur volk uit de werkplaatsen te verwijderen; maar de verwijderde zal, desverkiezende, bij den fabrikant ter zijner verdediging toegelaten worden.

ART. 36. De meesterknechts zullen in gewone omstandigheden Zaterdag-middag zes uur het volk uitbetalen; doch mogen geen kortingen nemen, noch voorschotten geven, zonder voorkennis van den fabrikant.

ART. 37. De meesterknechts zullen gehouden zijn des Zondags bij helder weder de werkplaatsen te luchten en vóór zonsondergang te sluiten. Zij regelen het onderling wie het zal doen en geven den fabrikant elken Zaterdag daar kennis van.

Strafbepalingen.

ART. 1. Bij eerste overtreding *f* 0,50; bij tweede overtreding *f* 1,—; bij derde overtreding binnen één jaar ontslag uit dienst-betrekking.

ART. 2. Ontslag uit dienst-betrekking.

ART. 4. *f* 0,25.

ART. 5. Berekening van den verzuimden tijd en *f* 0,25.

ART. 6. *f* 0,25.

ART. 7. *f* 0,10.

ART. 8. *f* 0,03.

ART. 11. *f* 0,10.

ART. 12. Onder de 16 jaren *f* 0,10; boven de 16 jaren *f* 0,25.

ART. 13. Vergoeding binnen 24 uren.

ART. 14. Onder de 16 jaren *f* 0,10; boven de 16 jaren *f* 0,25.

ART. 15. Ontslag uit dienst-betrekking.

ART. 16. *f* 0,02 per uur, met aftrek van den tijd dat zij niet gewerkt hebben.

ART. 17. Ontslag uit dienst-betrekking.

ART. 18. Na driemaal waarschuwing, binnen een week, ontslag.

ART. 19. De werkman zal twee andere manden moeten maken. De verknoeide mand blijft het eigendom van den fabrikant.

Is de maker niet te vinden, dan komt bovengemelde straf op die werkplaats, waar de verknoeide mand is gemaakt.

ART. 20. *f* 0,10.

ART. 21. *f* 1,—.

ART. 23. *f* 1,—.

ART. 25. Kunnen binnen twee jaren niet meer in dienst komen.

ART. 30. Bij de eerste maal eene waarschuwing; bij de tweede maal, binnen het jaar, ontslag uit dienst-betrekking.

ART. 18 en ART. 19 treden in werking voor hen die veertien dagen in dienst zijn.

BIJLAGE F.

REGLEMENT VOOR DE WERKLIEDEN DER IJZERGIETERIJ VAN ....

ART. 1. De werktijd voor alle werklieden wordt bepaald op 11 uur per dag, doch kan naar omstandigheden verlengd of verkort worden. Bij het binnenkomen en het weggaan van het werkvolk zal de bel gedurende twee minuten geluid worden en de toegang tot de fabriek daarna gesloten zijn.

ART. 2. Elke werkman die vijf minuten te laat op het werk komt wordt een half uur gekort, die meer dan vijf minuten te laat komt wordt een uur gekort, die een uur te laat komt twee uren gekort, die een schaft verzuimt wordt een halve dag gekort, die een halve dag verzuimt wordt een dag gekort, die een dag verzuimt wordt twee dagen gekort, zoodat de werkman zooveel moet werken als hij verzuimd heeft wat hem niet wordt betaald. De gelden hieruit voortspruitende komen ten voordeele van het Ziekenfonds.

Die vijf minuten na het luiden der bel niet aan het werk is wordt gerekend te laat te zijn gekomen.

Die na iederen schafttijd zijn nummer niet medebrengt wordt voor elk verzuim gestraft met 10 cents boete en die zijn nummer vergeten heeft en zich niet bij den Portier aanmeldt wordt beschouwd het geheele schaft te verzuimen. Een ieder is verplicht bij het heengaan zijn nummer uit de kast te nemen, die het nummer van een ander neemt wordt gestraft met 10 cents boete, welke boeten aan het ziekenfonds vervallen.

ART. 3. Die wegens verzuimen, dronkenschap of slecht gedrag wordt weggezonden verbeurt zijn pendagen alsmede het $^1/_4$ gedeelte van zijn inleggeld die beide aan het ziekenfonds vervallen. Die voor zijn vertrek niet acht dagen vooraf heeft gewaarschuwd verbeurt eveneens zijn pendagen en $^1/_4$ inlage.

ART. 4. Voor overwerken zal betaald worden naar gelang van het dagloon. Zonder voorkennis van den Baas der werk-

plaats mag geen overwerken plaats hebben en wordt alzoo ook niet te goed gedaan. Gedurende den werktijd zal het aan niemand vergund zijn met iemand buiten de fabriek te spreken.

ART. 5. Iederen werkman wie het ook zijn moge is verantwoordelijk voor de gereedschappen die hij ontvangt, hetzij bij het overbrengen van de eene werkplaats naar de andere of ter verdere bewerking of voleindiging van het voorwerp; dit ziet, ofschoon ook op het ijzer, voornamelijk op het koper, daarom zal uit de kopergieterij geen stuk worden afgegeven dan aan de magazijnmeester met vermelding van het gewicht.

Aan dengene bij wien koper of koperwerk zal worden gemist zal de waarde daarvan op zijn loon worden gekort. Wanneer werklieden buiten de fabriek zijn werkzaam geweest en zij de medegenomen gereedschappen niet hebben terug gebracht, zal er geene afrekening worden uitbetaald.

ART. 6. Het rooken van tabak en sigaren mede het gebruik maken van jenever wordt gestraft met een boete van één Gulden.

ART. 7. Ondergeschiktheid en dadelijke gehoorzaamheid wordt van alle werklieden vereischt aan diegene welke door ons de macht is verleend; die tegen die bepaling handelt zal weggezonden of beboet worden.

ART. 8. Aan niemand, behalve die tot de fabriek behoort, zal de toegang zonder schriftelijke toestemming van den ondergeteekende worden verleend. De portier is daarvoor aansprakelijk en bij het niet strikt nakomen dezer bepalingen zal hij worden ontslagen.

ART. 9. Hij die iemand aanwijst als zaken van de fabriek ontvreemd te hebben ontvangt, zoodra hiervan wettig bewijs is geleverd, vijf en twintig Gulden belooning.

ART. 10. Het is verboden van af des morgens van het begin tot des avonds na het eindigen van den werktijd de vier eerste herbergen rechts en de vier eerste herbergen links van de fabriek te bezoeken op straffe van vijftig cents boete of geheel ontslag met verlies van pendagen en $^1/_4$ inlage.

ART. 11. De week wordt Donderdagsavonds afgesloten en Zaterdagsavonds het verdiende loon uitbetaald behalve van de vijfde en zesde dag hetwelk tot waarborg blijft, volgens Art. 3.

ART. 12. Elken werkman wordt gerekend vorenstaande reglement te kennen, al of niet gelezen, en zal elken werkman die wordt aangenomen een lijst teekenen bij den Portier dat hij zich naar vorenstaand reglement zal gedragen en met het daarin voorkomende genoegen neemt, zoodat hij nimmer aanspraak kan maken op teruggave van pendagen, boete enz. hiervoren vermeld.

Iederen werkman wordt bij deze herinnerd, dat diegene, welke op karwei gaat, verplicht is aan het magazijn bij den Portier of Nachtwacht op te geven wat hij medeneemt; bij niet nakoming hiervan zal eene boete worden toegepast van 25 cents, bij terugkomst zal hij de medegenomen gereedschappen vertoonen, zullende bij niet terugbezorging de waarde van hun loon worden afgetrokken.

BIJLAGE G.

REGLEMENT OP DEN ARBEID, TEN DOEL HEBBENDE ORDE EN REGEL IN DE FABRIEKEN TE HANDHAVEN, VASTGESTELD IN DE ALGEMEENE VERGADERING DER FABRIKANTENVEREENIGING, GEHOUDEN TE ENSCHEDE DEN 11 FEBRUARI 1897.

ART. 1. Ieder, die in deze fabriek werkzaam is, is verplicht van dit Reglement kennis te nemen en zich daarnaar te gedragen.

ART. 2. Opzegging van den dienst geschiedt alleen op Zaterdagvoormiddag, zoowel van den kant van den arbeider, als van den werkgever, met 14 dagen, overmacht uitgezonderd.

De arbeider is verplicht de volle 14 dagen na de opzage in dienst te blijven, om recht te hebben op het bewijs in dit artikel genoemd, tenzij de arbeider met goedvinden van den werkgever vroeger het werk kan verlaten.

Arbeiders uit andere, bij de fabrikantenvereeniging aangesloten fabrieken, worden alleen aangenomen, wanneer zij

voorzien zijn van een gedrukt desverlangd gestempeld bewijs, dat zij het werk 14 dagen te voren hebben opgezegd.

Arbeiders, die op grond van art. 6 of art. 8 ontslagen zijn, kunnen met goedkeuring van hun vorigen werkgever aangenomen worden.

ART. 3. De arbeider, die zonder deze opzage gedaan te hebben, het werk verlaat, verbeurt het loon, waarop hij bij einde der week aanspraak zou kunnen maken.

ART. 4. De uitkeering van het loon aan den arbeider geschiedt in Nederlandsche munt.

ART. 5. Arbeiders, werkzaam bij fabrikanten, welke geen lid van de fabrikantenvereeniging zijn, kunnen zonder bewijs van ontslag worden aangenomen.

ART. 6. Arbeiders, die zich gedurende den werktijd vergrijpen tegen godsdienst en goede zeden, of zich schuldig maken aan ongehoorzaamheid, dronkenschap of ander wangedrag, kunnen zonder opzage onmiddellijk ontslagen worden.

ART. 7. Ieder arbeider, die zonder verlof niet op den bepaalden tijd aan het werk komt, wordt gestraft met eene boete van hoogstens 30 cents, tenzij er voldoende redenen voor afwezigheid bestaan en daarvan onmiddellijk wordt kennis gegeven.

Zij, die zonder toestemming afwezig zijn, worden beschouwd het werk zonder opzage verlaten te hebben. De arbeider, die deze toestemming verkregen heeft, is verplicht een plaatsvervanger of noodhulp in zijne plaats te stellen, tenzij hij van deze verplichting is ontslagen.

ART. 8. Ten strengste is verboden, N°s. 1—5 op straffe van onmiddellijk ontslag en N°s. 6—11 op straffe van zware boete:

1°. Het rooken in de fabriek of op de plaats.

2°. Het medebrengen of drinken van bier of sterke dranken.

3°. Het medenemen of wegwerpen van katoenafval en andere artikelen.

4°. Het collecteeren in de fabriek, tenzij daartoe verlof is gegeven.

5°. Het brengen van vreemdelingen in de fabriek en het zich zonder verlof uit de fabriek verwijderen gedurende den werktijd.

6°. Het van het werk loopen zonder noodzakelijkheid.

7°. Het reinigen van de bewegende deelen der machines gedurende den werktijd.

8°. Het lezen van couranten of boeken, of zich met iets anders dan met zijn werk bemoeien.

9°. Het aanbieden van fooien of geschenken aan de bazen.

10°. Het verrichten van arbeid door kinderen beneden 16 jaar en door vrouwen gedurende den rusttijd.

11°. Het bezigen van godslasterlijke of onzedelijke taal.

ART. 9. Alle werklieden zijn aansprakelijk voor hunne machines en verdere gereedschappen, die zij verplicht zijn goed te onderhouden.

ART. 10. Alle beschadigingen in de lokalen moeten door de arbeiders, die daarin werken, worden betaald, wanneer de dader niet aangemeld wordt.

ART. 11. Ieder arbeider, die slecht werk levert, wordt gestraft met eene aan zijne fouten geëvenredigde boete.

ART. 12. Dagelijks moet de arbeider zijne machines behoorlijk afstoffen.

ART. 13. Des Zaterdags moeten alle machines na het stilstaan der fabriek geheel gereinigd worden en terstond daarna door den baas worden nagezien, tenzij de werkgever daarvoor een anderen dag bepaalt.

ART. 14. Alle arbeiders moeten leden zijn van het Ziekenfonds voor Enschede en Lonneker, tenzij het Bestuur geweigerd heeft hen om gezondheidsredenen op te nemen.

ART. 15. Ieder arbeider, die in strijd met dit Reglement handelt, wordt, zoover dit niet reeds bij ieder artikel is vastgesteld, gestraft met een boete van tien cents tot een gulden.

ART. 16. Alle boeten, met uitzondering van de beschadigingen, bedoeld bij art. 10, worden wekelijks gestort in de kas van het Ziekenfonds voor Enschede en Lonneker.

ART. 17. De bazen hebben het recht de boeten, in dit Reglement vastgesteld, toe te passen. Zij zijn echter verplicht zich nauwkeurig te overtuigen van de hoegrootheid van het misdrijf.

ART. 18. De bazen zijn verplicht de arbeiders, zonder onderscheid, op alle mogelijke wijze in hun bedrijf voort te helpen en mogen zich daarvoor, op straffe van onmiddellijk ontslag, noch direct, noch indirect, op eenigerleiwijze fooien

of geschenken laten geven. Zij zorgen voor de handhaving der orde en goede zeden. Zij mogen op straffe van onmiddellijk ontslag geen pressie uitoefenen op de godsdienstige, staatkundige of maatschappelijke vrijheid der arbeiders.

ART. 19. Alle arbeiders, die meenen, dat dit Reglement niet goed wordt toegepast of andere grieven hebben, kunnen hunne bezwaren persoonlijk ter kennis van hunne werkgevers brengen.

ART. 20. Bij verschil van opvatting over de juiste toepassing van dit Reglement, doch nadat van art. 19 gebruik is gemaakt, heeft de arbeider het recht zich op het bestuur van de fabrikantenvereeniging te beroepen.

ART. 21. Dit Reglement is à 5 cent per exemplaar bij den Uitgever verkrijgbaar.

Van Heek & Co.
Maatschappij v. Textiel-Industrie,
voorheen C. Roessingh & Zoon.
Gerhd. Jannink & Zonen.
J. F. Scholten & Zonen.
Serphos & Zonen.
Ter Kuile Cromhoff.
Gebr. van Heek.
Katoenspinnerij »Bamshoeve".
S. J. Menko & Zonen.
G. J. van Heek & Zonen.
Nico ter Kuile & Zonen.
Blijdenstijn & Co.
E. ter Kuile & Zoon.
M. Udink ten Cate.
H. Blenken.
B. W. & H. ter Kuile.
Enschedesche Katoenspinnerij.
Stoomweverij »Nijverheid".

BIJLAGE H.

CONCEPT-ARBEIDSREGLEMENT DER BROOD-, KOEK- EN BANKETBAKKERIJ »DE TOEKOMST".

ART. 1. Het personeel, bij de onderneming werkzaam, wordt onderscheiden in:

a. vast personeel;
b. tijdelijke beambten en werklieden;
c. noodhulpen of losse werklieden;
d. leerlingen en volontairs.

ART. 2. Met uitzondering van de noodhulpen of losse werklieden wordt ieder, die als beambte of werkman in dienst der onderneming treedt, bij wijze van proef tijdelijk aangesteld voor ten hoogste zes maanden.

Personen die den 30-jarigen leeftijd hebben overschreden, komen niet voor tijdelijke aanstelling in aanmerking.

Van het bepaalde bij het eerste en tweede lid van dit artikel kan slechts worden afgeweken in bijzondere gevallen, ter beoordeeling van de Directie, onder goedkeuring van den Raad van Commissarissen, de in art. 16 der Statuten bedoelde Commissie gehoord.

Aan iederen tijdelijk aangestelde wordt door de Directie een schriftelijk bewijs van die aanstelling uitgereikt, vermeldende den aard der werkzaamheden waarvoor hij wordt in dienst gesteld, het tijdvak waarvoor zijn aanstelling geldt en het te ontvangen loon.

ART. 3. Tijdelijk aangestelden en leerlingen wier leeftijd, overeenkomstig het bepaalde bij art. 6 geacht wordt verstreken te zijn, worden, naar rangorde van diensttijd en geschiktheid, voor opname in het vaste personeel in aanmerking gebracht, in dien zin, dat bij gelijke geschiktheid, bekwaamheid, ijver en toewijding, de oudste in diensttijd den voorrang heeft boven den jongere in dezelfde categorie.

Indien de Directie, op grond van eigen waarneming en ingewonnen rapporten, termen vindt om tot de opname van een tijdelijk aangestelde in het vaste personeel over te gaan, treedt zij daaromtrent uiterlijk in de maand, voorafgaande

aan die waarin de proeftijd ten einde loopt, in overleg met de Commissie uit het vaste personeel. Is deze Commissie eenparig van oordeel dat de opname van den tijdelijk aangestelde in het vaste personeel niet in het belang der onderneming is te achten, dan kan zij haar gevoelen schriftelijk en met opgaaf van redenen aan de Directie kenbaar maken. Wenscht de Directie in zoodanig geval niettemin tot de opname over te gaan, dan is zij gehouden het rapport der Commissie bij het verzoek tot goedkeuring van de benoeming aan den Raad van Commissarissen over te leggen.

Ongeacht het hiervoren bepaalde, wordt niemand in het vaste personeel opgenomen, zoolang hij den leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt.

ART. 4. Aan den tijdelijk aangestelde, tot wiens benoeming in het vaste personeel de Directie niet wenscht over te gaan, wordt uiterlijk tegen het verstrijken van den proeftijd ontslag verleend.

Verlenging van den proeftijd of uitstel van de opname in het vaste personeel na het verstrijken daarvan, kan slechts geschieden voor een bepaald tijdvak en met goedkeuring van den Raad van Commissarissen, de Commissie uit het vaste personeel gehoord.

ART. 5. Losse werklieden of noodhulpen zijn personen die, bij ontstentenis van vaste of tijdelijke werklieden of beambten, of bij buitengewone drukte, door de Directie, of met hare goedkeuring door de Chefs der afdeelingen worden te werk gesteld. Zij ontvangen geen schriftelijk bewijs van die tewerkstelling.

ART. 6. De Directie kan leerlingen of volontairs toelaten.

Er kan ten hoogste één leerling of volontair zijn op elk achttal leden van het vaste personeel en tijdelijk aangestelden te zamen.

In de maand Juli van ieder jaar beslist de Directie, gehoord den Chef van de betrokken afdeeling, of een leerling voor eene benoeming tot jonggezel òf hulpklerk behoort te worden in aanmerking gebracht, dan wel òf en voor hoelang de leertijd zal worden verlengd; een en ander onverminderd de bevoegdheid van de Directie om leerlingen te ontslaan.

Het recht om als volontair in de onderneming werkzaam te zijn, wordt voor niet langer dan drie maanden verleend.

Verlenging van dezen termijn kan plaats hebben na ingewonnen advies van den Chef der betrokken afdeeling en van de Commissie uit het vaste personeel.

ART. 7. Aan ieder lid van het vaste personeel wordt bij zijne benoeming een schriftelijk, door de Directie onderteekend bewijs van aanstelling uitgereikt, behelzende:

1°. den naam, de voornamen, den leeftijd en de woonplaats van den aangestelde;

2°. het tijdstip van ingang zijner tijdelijke aanstelling en dat van zijne opname in het vaste personeel (definitieve benoeming);

3°. den aard der werkzaamheden, waarvoor hij wordt aangesteld;

4°. het loon dat hem wordt toegekend;

5°. de uitdrukkelijke vermelding dat hij (zij) heeft na te leven de verplichtingen, voortvloeiende uit de Statuten der Vennootschap en uit de reglementen, krachtens deze Statuten vastgesteld of nog vast te stellen.

6°. de verklaring dat de benoeming is geschied onder goedkeuring van den Raad van Commissarissen, de in art. 16 der Statuten bedoelde Commissie gehoord;

en voor hen die tot het kantoorpersoneel behooren, bovendien;

7°. het aantal werkuren per week.

ART. 8. De Directie heeft het recht op gronden, ontleend aan het belang van de onderneming of van den betrokken gezel, aan een lid van het vaste personeel andere werkzaamheden aan te wijzen dan die, vermeld in het bewijs zijner aanstelling. Zij gaat hiertoe niet over dan na gehouden overleg met de Commissie uit het vaste personeel en met den belanghebbenden gezel.

Van deze en van elke andere wijziging van het vermelde in het bewijs van aanstelling, wordt op dat stuk eene door de Directie onderteekende verklaring gesteld.

ART. 9. Ongeacht het bepaalde in art 8 is ieder lid van het vaste personeel, zoowel als ieder tijdelijk aangestelde, in buitengewone gevallen verplicht, tijdelijk andere dan de in zijn aanstelling genoemde werkzaamheden te verrichten, wanneer hem dit door of vanwege de Directie wordt opgedragen.

ART. 10. De leden van het personeel worden, ten opzichte

van den rang dien zij innemen en den arbeid, dien zij verrichten, verdeeld in:

a. meesters en beambten;
b. onder-meesters en onder-beambten;
c. werklieden en klerken;
d. jonggezellen en hulpklerken.

Tot de meesters en beambten behooren:

de meester-bakker, chef van de broodbakkerij;
de chef-banketbakker;
de magazijnmeesters;
de boekhouders;
de kassier.

Tot de onder-meesters en onder-beambten behooren:

de meesterknechts;
de assistent-boekhouders;
de controleurs.

Tot de werklieden behooren:

de weener-bakkers;
de deegmakers;
de ovenisten;
de bankmannen;
de zolderknechts;
de koekbakkers;
de banketbakkers;
de magazijnknechts;
de koetsiers;
de broodrondbrengers.

ART. 11. De Directie vertegenwoordigt de Vennootschap zoowel tegenover de leden van het vaste personeel als tegenover de tijdelijke werklieden en andere bij de onderneming werkzame personen.

Behoudens hare bij de Statuten der Vennootschap omschreven verantwoordelijkheid en de rechten en bevoegdheden van den Raad van Commissarissen, neemt zij alle maatregelen van beheer en orde, die zij in het belang der onderneming en van den goeden gang der werkzaamheden noodig acht.

ART. 12. Ieder die bij de onderneming werkzaam is, is gehoorzaamheid verschuldigd aan en heeft recht op welwil-

lende behandeling van de Directie en van dengene of degenen die verder boven hem zijn geplaatst.

Vóór of bij den aanvang der werkzaamheden, of later, zoo dikwijls eenige wijziging haar noodig mocht blijken, deelt de Directie hem mede wien hij als zijn onmiddellijken chef heeft te beschouwen.

De Chefs der verschillende afdeelingen ontvangen een door de Directie vastgestelde instructie.

ART. 13. Voor ieder, die in de onderneming werkzaam is, bedraagt de gewone arbeidsduur 64 uren per week. Voor korter werktijd kan de Directie met bijzondere personen afzonderlijke regelingen treffen.

Voor vaststelling van hooger aantal werkuren moet de Commissie uit het vaste personeel gehoord en goedkeuring van den Raad van Commissarissen verkregen zijn.

ART. 14. De verdeeling der werkuren over de dagen der week geschiedt door de Directie op voordracht van de Chefs der afdeelingen, met dien verstande dat het aantal werkuren gedurende vijf etmalen per week niet meer dan 12 per etmaal en gedurende één etmaal per week niet meer dan 15 bedraagt, en dat iedere diensttijd van 14 werkuren of langer onmiddellijk wordt opgevolgd door een rusttijd van minstens 24 uren.

ART. 15. Voorzoover het personeel voor den arbeid in ploegen moet worden ingedeeld, wordt die indeeling, op voordracht van de Chefs der betrokken afdeelingen, door de Directie bij rooster vastgesteld, in dier voege, dat daarbij zooveel eenigszins mogelijk aan alle betrokkenen dezelfde rechten worden verzekerd.

Exemplaren van die roosters, door de Directie geteekend, worden opgehangen op het kantoor en in de werkplaats.

ART. 16. In elken diensttijd van tien uren is begrepen een schafttijd van minstens 20 minuten.

In elken langeren diensttijd zijn twee zulke schafttijden begrepen.

Zoodra daarvoor een doelmatig ingericht lokaal kan worden beschikbaar gesteld, worden de schafttijden in dat lokaa doorgebracht en niet in de werkplaats.

ART. 17. Het streven van de Directie blijft gericht op

afschaffing van den nachtarbeid en op de meest mogelijke beperking van den Zondagsarbeid.

ART. 18. Bij buitengewone drukte of andere vooraf te voorziene omstandigheden, waardoor de te verrichten arbeid niet in de gewone werktijden kan worden afgedaan, zullen in den regel tijdelijke hulpkrachten worden gezocht.

ART. 19. Overwerk geschiedt op last van de Directie, zooveel mogelijk in overleg met de Commissie bedoeld bij art. 16 der Statuten.

In spoedeischende gevallen — ter beoordeeling van de Directie — kan de last tot het verrichten van overwerk worden gegeven, zonder dat dit overleg heeft plaats gehad.

De Directie kan aan de chefs der verschillende afdeelingen de bevoegdheid geven, overwerk te gelasten in gevallen waarin daartoe onverwijlde noodzakelijkheid bestaat.

In de gevallen, bij het tweede en derde lid van dit artikel bedoeld, wordt van den verstrekten last zoo spoedig mogelijk aan de Commissie kennis gegeven.

ART. 20. Niemand is verplicht overwerk te verrichten gedurende meer dan 4 uren per etmaal of 8 uren per week.

ART. 21. Aan ieder lid van het vaste personeel worden jaarlijks twee vrije werkdagen van hoogstens 12 uren toegestaan, met behoud van het volle loon.

De regeling van deze verloven is overgelaten aan den Chef van elke afdeeling. Hij houdt daarbij zooveel mogelijk rekening met den wensch der betrokken gezellen en met de eischen van den dienst en doet aan de Directie schriftelijk mededeeling van de dagen, waarop het verlof door ieder van de gezellen zijner afdeeling zal worden genoten.

De verlofdagen van de Chefs der afdeelingen worden, in overleg met den belanghebbende, door de Directie bepaald.

ART. 22. Op verzoeken om buitengewoon verlof beschikt de Directie, den Chef der betrokken afdeeling gehoord.

Buitengewoon verlof wordt in den regel verleend met stilstand van loon. Als uitzondering op dien regel wordt met behoud van loon verlof verleend: voor een dag bij huwelijk van den gezel en voor zes uren bij bevalling van de echtgenoote van een gezel of ter bijwoning van de begrafenis van een der leden van zijn gezin, van een zijner ouders of schoonouders of van een broeder of zuster.

Art. 23. Behoudens het bepaalde bij art. 13 bedraagt het loon van hen, die tot het vaste personeel behooren, minstens:

voor	den	meester-bakker	*f* 14,50	per	week.
»	»	chef-banketbakker	- 13,50	»	»
»	»	meesterknecht	- 13,50	»	»
»	»	magazijn-meester	- 12,75	»	»
»	»	boekhouder of kassier. . .	- 12,—	»	»
»	»	assistent-boekhouder . . .	- 10,—	»	»
»	»	controleur	- 12,50	»	»
»	»	weener-bakker, deegmaker of ovenist	- 12,50	»	»
»	»	koek- of banketbakker, bankwerker, magazijn- of zolderknecht	- 12,—	»	»
»	»	koetsier of broodbezorger. .	- 10,—	»	»
»	»	jonggezel of klerk	- 7,—	»	»

of wel een daaraan geëvenredigd bedrag per maand of per jaar.

Art. 24. Aan losse werklieden of noodhulpen wordt een loon uitbetaald van minstens 15 en hoogstens 25 cent per uur, naar gelang van leeftijd, aard van den te verrichten arbeid en duur der dienstverrichting; een en ander ter beoordeeling van de Directie.

Art. 25. Het loon voor overwerk wordt in den regel berekend naar den maatstaf van het gewone weekloon, met dien verstande dat het minstens 20 cents per uur bedraagt.

Indien op verzoek van de Directie, in een etmaal meer dan 4, of in een week meer dan 8 uren overwerk wordt verricht, wordt het loon voor de verdere overuren met 50 pct. verhoogd.

Art. 26. De loonen worden uitsluitend in geld uitbetaald.

Op het loon kan geen andere korting worden toegepast dan die wegens:

a. opgelegde boete;

b. erkende schulden aan de Vennootschap;

c. contributiën of bijdragen, verschuldigd krachtens reglementen, die door de gezamenlijke vaste gezellen zijn bekrachtigd.

De sub *c* bedoelde inhouding geschiedt slechts voor zooveel het bedrag van de contributie of bijdrage bij de bedoelde

reglementen geregeld en het beheer dier fondsen ten genoege van de Directie verzekerd is.

ART. 27. De uitbetaling van weekloonen geschiedt des Zaterdags, op daarvoor door de Directie vastgestelde uren, ten kantore der fabriek.

Het loon van noodhulpen, voor werkzaamheden van korten duur kan tusschentijds worden uitbetaald.

Als bewijs van de uitbetaling zal de afteekening worden gevorderd van een loonstaat.

ART. 28. Aan een beambte of werkman, die zich in het belang der onderneming bizonder verdienstelijk heeft gemaakt, kan bij wijze van buitengewone belooning eene gratificatie worden verleend.

ART. 29. Aan beambten of werklieden, behoorende tot het vaste personeel of tot de tijdelijk aangestelden, die door ziekte buiten staat zijn te arbeiden, wordt zoolang die toestand duurt, doch hoogstens gedurende dertien weken, de helft van het gewone loon uitgekeerd. Na het verstrijken van dat tijdvak kan de uitkeering slechts worden voortgezet krachtens besluit van de Directie, onder goedkeuring van den Raad van Commissarissen, de Commissie uit de gezellen gehoord. Dit besluit regelt zoowel het bedrag als den duur der ondersteuning.

De Directie is bevoegd, zoodanige maatregelen te nemen als zij noodig acht, ter voorkoming van uitkeering in gevallen waarin ziekte wordt voorgewend. Desverlangd moet het bewijs van het bestaan en van het voortduren van den ziektetoestand door den belanghebbende worden geleverd.

ART. 30. Plichtverzuim heeft naar gelang van den aard, den omvang en de herhaling tengevolge:

1°. waarschuwing of berisping;
2°. het opleggen eener boete;
3°. schorsing, met gemis van loon;
4°. wegzending uit den dienst.

ART. 31. Aan plichtverzuim maakt zich schuldig de beambte of werkman, die:

a. nalatig is in het nakomen der verplichtingen, die hem bij dit reglement of eenig ander wettig voorschrift zijn opgelegd, of in het verrichten van eenig werk, waartoe

hem door of vanwege de Directie of door zijn onmiddellijken chef last was gegeven;

b. handelingen pleegt in strijd met de hem gegeven voorschriften of den hun verstrekten last;

c. door oneerlijkheid, grove onachtzaamheid of gemis aan toewijding de onderneming benadeelt of hare belangen verwaarloost.

ART. 32. De Directie dient een waarschuwing of berisping toe in die gevallen, waarin haar van plichtverzuim, onachtzaamheid of gemis aan toewijding is gebleken, zonder dat zij nog termen aanwezig acht tot het opleggen van zoodanige straf, waardoor de beambte of werkman in zijne inkomsten wordt getroffen.

Maakt zich een beambte of werkman binnen drie maanden ten tweede male aan een gelijksoortige tekortkoming schuldig, dan wordt een zwaardere straf toegepast.

ART. 33. Boete wordt door de Directie opgelegd, tot een bedrag hoogstens gelijkstaande met een halven dag loon van den beambte of werkman, ten wiens aanzien de straf wordt toegepast. Behoudens het bepaalde bij het eerste lid van art. 42 wordt zij bij de eerstvolgende uitbetaling op het loon ingehouden.

ART. 34. Te-laat-komen wordt gestraft met een boete van een half uur loon voor iedere tien minuten.

Het te-laat-komen wordt bewezen door een presentielijst, waarop ieder die te werk komt zijn naam teekent en waarop telkens na verloop van tien minuten door den in de werkplaats of het magazijn aanwezigen chef, op duidelijke wijze de tijd wordt genoteerd.

ART. 35. Het bedrag van de ingehouden boeten komt in geen geval aan de onderneming ten goede, maar wordt, aangewend tot vorming of ondersteuning van fondsen, die op hierna te noemen wijze in het belang van het vaste personeel zijn of zullen worden opgericht.

De bestemming, de inrichting en het beheer van de in dit artikel bedoelde fondsen wordt geregeld bij reglementen, vastgesteld door de gezellen en goedgekeurd door den Raad van Commissarissen en de Directie.

ART. 36. De straf van schorsing met gemis van loon wordt mede door de Directie opgelegd, en wel voor den

tijd van minstens een halven dag en hoogstens een week.

Indien schorsing voor meer dan drie dagen wordt opgelegd kan zij, telkens voor de helft, in twee achtereenvolgende weken worden toegepast.

ART. 37. Behalve in gevallen van oneerlijkheid, dienstweigering, moedwillig plichtverzuim en dergelijke, waarin de Directie van oordeel is dat onmiddellijk ontslag behoort te worden gegeven, kan tot wegzending van een lid van het vaste personeel uit den dienst eerst worden overgegaan, nadat herhaaldelijk geringere straffen zijn opgelegd.

In afwachting van het overleg met dc Commissie en van de goedkeuring van den Raad van Commissarissen, (art. 15 eerste lid, der Statuten), kan de Directie, indien zij daartoe termen aanwezig acht, aan een lid van het vaste personeel bij de voorloopige aanzegging van zijn ontslag, schorsing van het werk en verwijdering uit de werkplaatsen opleggen. De aldus toegepaste schorsing zal een duur van drie weken niet mogen overschrijden, zonder machtiging van den Raad van Commissarissen, de Commissie uit de gezellen gehoord.

Bij de beslissing omtrent het ontslag, wordt tevens bepaald, of over het tijdvak van de schorsing al of niet loon wordt uitbetaald.

ART. 38. Er wordt geen straf opgelegd, zoolang niet de gelegenheid is gegeven om bewijs van onschuld bij te brengen.

ART. 39. Zoo dikwijls een van de in art. 30 genoemde straffen wordt toegepast, geschiedt daarvan mededeeling aan het personeel, door aanplakking op een zichtbare plaats in de werkplaats gedurende hoogstens twee dagen.

Die mededeeling omvat den naam van den gestrafte, de vermelding van de straf en een korte aanduiding van de reden waarom zij werd opgelegd.

ART. 40. Er is een Scheidsgerecht, bestaande uit drie leden en even zooveel plaatsvervangers. De Raad van Commissarissen en de Commissie bedoeld in art. 16 der Statuten wijzen elk een lid en een plaatsvervangend lid aan. De aldus benoemden kiezen gezamenlijk een derde lid, die als voorzitter fungeert, en diens plaatsvervanger.

De leden van den Raad van Commissarissen, de Directeuren en de leden van het personeel zijn van het lidmaatschap van het Scheidsgerecht uitgesloten.

Art. 41. Van elke bestraffing — waarschuwing of berisping uitgezonderd — is beroep op het Scheidsgerecht toegelaten, mits dit door den gestrafte schriftelijk wordt ingesteld binnen tweemaal vier en twintig uren nadat hem van het opleggen der straf is kennts gegeven.

De gestrafte die zich op het Scheidsgerecht beroept, is verplicht daarvan gelijktijdig aan de Directie mededeeling te doen.

Art. 42. Van af het oogenblik waarop de Directie kennis krijgt van het ingestelde beroep tot aan dat waarop zij mededeeling ontvangt van de uitspraak van het Scheidsgerecht, wordt de straf geschorst.

In afwachting van die mededeeling kan de Directie, dit geraden achtend, den gestrafte schorsing van het werk en verwijdering uit de werkplaatsen opleggen.

Art. 43. Zoowel de Directie als ieder lid van het personeel is verplicht, aan het Scheidsgerecht en aan ieder zijner leden de inlichtingen te verstrekken, die zouden kunnen bijdragen tot een juiste beoordeeling van de feiten, in verband waarmede de straf is opgelegd.

Art. 44. Het Scheidsgerecht kan de straf zoowel wijzigen, als handhaven of vernietigen.

Art. 45. De leden van het Scheidsgerecht nemen hun ambt zonder bezoldiging waar. De kosten van vergaderingen en andere uitschotten worden door de Vennootschap gedragen.

Art. 46. Indien ten gevolge van vermindering van omzet, wijziging in de verdeeling van het werk of inkrimping van het bedrijf, een deel van het personeel kan worden gemist, geldt als regel dat in elke groep of afdeeling van het bedrijf het eerst de tijdelijk aangestelden voor ontslag in aanmerking komen, en daarna van de leden van het vaste personeel achtervolgens de ongehuwden, de gehuwden zonder kinderen en de gehuwden met kinderen, terwijl in elk dezer categoriën het eerst ontslag wordt verleend aan hen die het kortst in dienst zijn.

Van dezen regel kan alleen werden afgeweken om redenen, ontleend aan de eischen van het bedrijf en aan de mindere geschiktheid of bekwaamheid van hen, die bij strikte toepassing van den regel, bij de onderneming werkzaam zouden blijven.

ART. 47. Opzegging van dienstbetrekking geschiedt, zoowel van de zijde der Directie als van die van den beambte of werkman op een termijn van minstens twee weken.

Deze termijn wordt voor hen die langer dan twee doch minder dan vier jaren aan de vennootschap verbonden waren, op drie weken en voor hen die langer aan de vennootschap verbonden waren, op vier weken gesteld.

Gevallen van niet-eervol ontslag uitgezonderd, wordt door de partij, die in gebreke blijft deze termijnen in acht te nemen, eene boete verbeurd, gelijkstaande met het bedrag van het loon, hetwelk bij inachtneming dier termijnen nog verdiend zou worden.

ART. 48. De Directie zorgt dat alle beambten en werklieden, die tot het vaste personeel behooren of tijdelijk zijn aangesteld, hetzij bij de Rijksverzekeringsbank, hetzij bij eene solide particuliere maatschappij verzekerd zijn tegen de geldelijke gevolgen van ongelukken.

ART. 49. Indien besloten wordt tot de instelling van een pensioenfonds of tot verzekering van het personeel tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom, zal dit onderwerp bij afzonderlijk besluit worden geregeld. Dit besluit komt op dezelfde wijze tot stand als het arbeids-reglement.

ART. 50. Ter bevordering van den goeden geest onder de beambten en werklieden en van een gewenschte samenwerking met de Directie worden, zooveel mogelijk op vaste tijdstippen en minstens twee malen 's jaars, bijeenkomsten gehouden van Directie en personeel.

In bijzondere gevallen, ter beoordeeling van de Directie, kunnen ook tijdelijk aangestelden tot bijwoning van deze bijeenkomsten worden uitgenoodigd.

ART. 51. Niemand wordt geacht tot het vaste personeel te behooren, zoolang hij het ten kantore van de Directie berustend exemplaar van dit arbeids-reglement niet heeft onderteekend.

Een door de Directie geteekend exemplaar wordt aan ieder lid van het vaste personeel uitgereikt.

Voorts wordt op een of meer duidelijk zichtbare plaatsen in de fabriek een exemplaar van het reglement opgehangen.

De bepalingen van dit artikel gelden ook voor later in dit reglement aan te brengen wijzigingen.

ART. 52. Geschillen over de beteekenis van dit reglement kunnen, indien zij niet in der minne kunnen worden opgelost, met wederzijdsch goedvinden aan het scheidsgerecht ter beslissing worden opgedragen.

Wordt die beslissing niet ingeroepen, dan geldt de uitlegging, die door den Raad van Commissarissen aan de betrokken bepaling wordt gegeven.

ART. 53. Voor zooveel het tegendeel niet uitdrukkelijk blijkt, zijn alle bepalingen van dit reglement ook op de tijdelijk aangestelden van toepassing.

ART. 54. Wijzigingen in dit reglement kunnen op de in art. 18 der Statuten omschreven wijze worden tot stand gebracht op voorstel van den Raad van Commissarissen, de Directie of de Commissie bedoeld in art. 16 der Statuten.

Indien Commissarissen en Directie eenerzijds en de Commissie bedoeld in art. 16 der Statuten anderzijds, niet tot overeenstemming kunnen komen omtrent eene, door een der partijen wenschelijk geachte wijziging, kan de beslissing over zulk een geschilpunt worden opgedragen aan het scheidsgerecht.

Het scheidsgerecht beslist in zoodanig geval niet wat rechtens maar wat billijk is.

Van elke wijziging wordt binnen veertien dagen na hare vaststelling aan ieder lid van het vaste personeel mededeeling gedaan.

BIJLAGEN I.

USANTIËN BETREFFENDE HET VERREKENEN VAN ARBEIDSLOON IN GEVAL VAN AFWEZIGHEID.

ART. 1. Zij die huwen hebben een dag vrijaf; meer verzuim wordt afgetrokken.

Ouders hebben op den trouwdag hunner kinderen een halve dag vrij; meer verzuim wordt afgetrokken.

ART. 2. Als iemand bij een ernstig ziektegeval van een

huisgenoot (vrouw of kind) met onze toestemming tehuis blijft en zulks niet te lang duurt, wordt gedurende dien tijd de helft van het loon uitbetaald of wel het verzuim gesteld op rekening van de 12 vrije uren, waarvan art. 11 spreekt.

ART. 3. Bij overlijden van een echtgenoot wordt het verzuim tot en met den dag der begrafenis niet afgetrokken. Bij overlijden van een inwonend kind, wordt verzuim gedurende den dag van het overlijden en den dag der begrafenis niet afgetrokken.

ART. 4. Voor de begrafenis van uitwonende kinderen of ouders, wordt een verzuim van een halve dag niet gekort; wordt langer verzuimd, zoo wordt dit in mindering gebracht van de 12 vrije uren, (art. 11) of zijn die verbruikt, van 't loon afgetrokken.

De uren voor andere begrafenissen besteed, dus ook die van buren, worden in mindering gebracht van de 12 vrije uren (art. 11). Zijn die verbruikt, dan wordt verder verzuim geheel afgetrokken.

ART. 5. Het verzuim, ontstaan door loten, catechisatie, consult bij den dokter, R. K. ochtendkerk of andere dergelijke plichten, mits men op tijd terug is, wordt niet afgetrokken. Niet op tijd terugzijnde, wordt het geheel gesteld op rekening der vrije uren (art. 11); is daar over beschikt, geheel afgetrokken.

ART. 6. Algem. Christ. Feestdagen worden niet afgetrokken; evenmin wordt afgetrokken, als er vóór feestdagen om vier uur wordt stop gezet.

ART. 7. Als er minder dan 10 uur daags wordt gewerkt, wordt bij verzuim van een of meer dagen (hoogstens 3) het aantal uren gekort en niet de volle dagen.

ART. 8. Onze werklieden kunnen tusschen 15 Juni en 1 September of in December en Januari een dag vrijaf bekomen met behoud van loon, mits de dag in overleg met de directie wordt vastgesteld. Aan hen, die op stuk of premie werken, wordt alsdan hun minimumloon voor een dag vergoed. Voor een langer verlof in genoemde maanden, in overleg met de directie, wordt het halve vaste loon gekort.

ART. 9. Ingeval van ziekte ontvangen mannelijke hoofden van gezinnen de eerste week half loon, daarna *f* 6.— à *f* 7.— per week ziekengeld. Vrouwelijke hoofden ca. *f* 5.—. In een

jaar, wordt niet meer dan 13 weken ziekengeld uitbetaald.

Aan werklieden boven 16 jaar, geen gezinshoofden zijnde, wordt de eerste week geen ziekengeld uitgekeerd; bij langere ziekte het halve loon.

Aan werklieden onder 16 jaar, die bij hun ouders thuis wonen, wordt slechts dan ziekengeld verleend, als het gezin er behoefte aan heeft; anders niet.

ART. 10. Op zijn zilveren bruiloft krijgt iemand een dag vrij met behoud van loon.

ART. 11. Behalve den vacantiedag, in art. 8 genoemd, hebben de hoofden van gezinnen onder ons personeel met behoud van loon de beschikking over 12 vrije uren in het jaar voor de vervulling van burenplichten, marktgang e.d.

BIJLAGEN K.

REGLEMENT VOOR DE WERKLIEDEN IN DIENST BIJ DE OPENBARE WERKEN, DE GASFABRIEK, DEN REINIGINGSDIENST EN DE TELEPHOON-INRICHTING DER GEMEENTE ARNHEM.

ART. 1. De werklieden in dienst bij de openbare werken, de gasfabriek, den reinigingsdienst en de telephooninrichting der Gemeente worden onderscheiden in tijdelijke en vaste werklieden.

Op werklieden, die niet langer dan twee achtereenvolgende weken in tijdelijken dienst zijn, is dit reglement niet van toepassing.

ART. 2. De tijdelijke werklieden worden aangesteld en ontslagen door den directeur van den betrekkelijken tak van dienst.

Om tot tijdelijken werkman te worden aangesteld, moet men:

1°. in den regel op het tijdstip van indiensttreding niet jonger dan 18 jaar zijn;

2°. ten genoegen van den directeur lichamelijk geschikt zijn voor de werkzaamheden, welke aan den tijdelijken werkman zullen worden opgedragen.

Wanneer twee jaren na de indiensttreding als tijdelijk werkman geen vaste aanstelling is gevolgd, kan de werkman slechts met bijzondere vergunning van Burgemeester en Wethouders, telkens na één jaar te vernieuwen, in dienst der gemeente blijven.

ART. 3. De vaste werklieden worden aangesteld en ontslagen door den directeur na verkregen machtiging van Burgemeester en Wethouders of de daarvoor bij verordening aangewezen Commissie.

Om tot vasten werkman te worden aangesteld moet men:

1°. op het tijdstip der indiensttreding niet jonger dan 20 en niet ouder dan 35 jaar zijn, welke laatste leeftijdsgrens echter niet geldt voor hem, die, beneden dien leeftijd tijdelijk in dienst gekomen, nog in dienst is;

2°. overleggen eene verklaring van een door Burgemeester en Wethouders aan te wijzen geneeskundige, waaruit blijkt, dat men voor de te verrichten werkzaamheden lichamelijk geschikt is;

3°. ingezeten der gemeente zijn, tenzij de aard van den werkkring medebrenge, dat men buiten de gemeente woont;

4°. van goed zedelijk gedrag zijn.

Voor het bij artikel 22 bedoelde ontslag is de in het eerste lid genoemde machtiging niet noodig.

ART. 4. Aan de vaste werklieden wordt uitgereikt eene schriftelijke aanstelling en bij het verleenen van ontslag een schriftelijk bewijs hiervan, met opgave van redenen; een en ander volgens door Burgemeester en Wethouders vast te stellen modellen.

Wordt aan een werkman eervol ontslag verleend, zonder dat hij dit heeft gevraagd, dan geldt een opzeggingstermijn, voor de vaste werklieden van minstens vier weken en voor de tijdelijke werklieden van minstens zeven dagen.

Bij het niet in acht nemen van deze termijnen wordt aan de werklieden over zooveel dagen, als daaraan ontbreken, het loon uitgekeerd.

Gelijke termijnen gelden voor de opzegging van de zijde der werklieden. Bij het niet naleven dezer bepaling kan niet eervol ontslag worden verleend.

ART. 5. Het aantal vaste werklieden in elken tak van dienst wordt bepaald door Burgemeester en Wethouders,

de bij verordening aangewezen Commissie en den directeur gehoord.

Art. 6. Burgemeester en Wethouders stellen, de bij verordening aangewezen Commissie en den directeur gehoord, voor elken tak van dienst en voor elke soort van arbeid een minimum- en een maximum bedrag van loon vast.

Tusschen die grenzen wordt voor iederen werkman het loon door den directeur, onder goedkeuring van Burgemeester en Wethouders of van de daarvoor bij verordening aangewezen Commissie, bepaald, waarbij rekening wordt gehouden met kunde, ijver, werkkracht, gedrag en diensttijd; zullende, met inachtneming overigens van de gestelde eischen, de werklieden na een onafgebroken diensttijd van hoogstens vijftien jaren het maximumloon genieten, bepaald voor de soort van arbeid, welke door hen wordt verricht.

Van de vaste werklieden, over wier werktijd de gemeente met toepassing van artikel 9 geheel beschikt, bedraagt het loon, berekend overeenkomstig het bepaalde bij artikel 8 der verordening, regelende de pensioenen, welke verleend worden aan de ambtenaren der gemeente en aan de door hen na te laten weduwen en kinderen, nooit minder dan *f* 416 's jaars voor den werkman beneden de 25 jaar, dan *f* 450 voor den werkman boven de 25 jaar en *f* 364 voor de werkvrouw.

Het loon van een vasten werkman wordt, zoolang hij aan dezelfde soort van arbeid werkzaam blijft, niet verlaagd wegens verminderde geschiktheid ten gevolge van ouderdom.

Art. 7. De werktuigen en het gereedschap worden aan de werklieden van gemeentewege in bruikleen verstrekt, of wel hun wordt jaarlijks een door Burgemeester en Wethouders te bepalen bedrag in geld voor onderhoud en vernieuwing daarvan uitgekeerd.

Art. 8. Overlijdt een werkman zonder achterlating van eene weduwe of van kinderen jonger dan 18 jaren, dan wordt aan de rechthebbenden het loon uitbetaald tot en met den dag van het overlijden.

Overlijdt een werkman met achterlating van eene weduwe of van kinderen jonger dan 18 jaren, dan wordt het loon uitbetaald:

1°. indien hij in vasten dienst was, tot en met 6 weken na den dag van het overlijden;

2°. indien hij in tijdelijken dienst was, tot en met 2 weken na den dag van het overlijden.

Indien het overlijden recht geeft op eene uitkeering krachtens de Ongevallenwet 1901, wordt het loon uitbetaald onder aftrek van de bedoelde uitkeering.

ART. 9. De regeling der werktijden geschiedt bij elken tak van dienst door den directeur, onder goedkeuring van Burgemeester en Wethouders of van de daarvoor bij verordening aangewezen Commissie.

De werktijd mag in den regel niet meer bedragen dan elf uren per etmaal, daaronder niet begrepen de gebruikelijke rust- of schafttijden.

ART. 10. Overwerk, waaronder wordt verstaan arbeid, verricht buiten de vastgestelde werktijden of op Zon- en algemeen erkende Christelijke en hiermede door Burgemeester en Wethouders gelijk te stellen feestdagen, wordt beloond tot een door Burgemeester en Wethouders vast te stellen bedrag.

Deze bepaling geldt niet voor de werklieden, wier taak het verrichten van Zondags- of nachtarbeid medebrengt, dan voor zooverre zij arbeid verrichten buiten hun gewonen diensttijd.

ART. 11. Aan den werkman, wiens loon per uur is vastgesteld en die op een der in de eerste alinea van het vorige artikel bedoelde dagen geen werk heeft te verrichten, wordt op die dagen, voorzooverre het geen Zondagen zijn, zijn loon uitbetaald.

ART. 12. In geval van ziekte, minstens elke week geconstateerd door eene naar het oordeel van Burgemeester en Wethouders voldoende geneeskundige verklaring, zal aan de vaste werklieden het loon worden uitbetaald gedurende hoogstens zes maanden en aan de tijdelijke werklieden het viervijfde van het loon gedurende de helft van het aantal volle weken, dat zij in dienst der Gemeente zijn werkzaam geweest; wordende de tijdelijke werklieden, die minstens één jaar, aan het ziektegeval onmiddellijk voorafgaande, onafgebroken in dienst der Gemeente zijn geweest, voor dit geval gelijk gesteld met vaste werklieden.

Voor een werkman, die na ziekte den arbeid heeft hervat

en binnen één maand daarna weder ziek wordt, zal de tweede ziekte, voor zooveel betreft de toekenning der uitkeering, worden aangemerkt als eene voortzetting der eerste.

Bij weigering van den geneesheer, die den werkman behandelt, om eene verklaring als hierboven bedoeld af te geven, of wanneer Burgemeester en Wethouders de in het eerste lid bedoelde verklaring niet voldoende achten, wijzen zij een anderen geneesheer aan tot het instellen van een onderzoek, waaraan de werkman verplicht is zich te onderwerpen.

ART. 13. Indien de ziekte langer dan zes maanden duurt, kunnen Burgemeester en Wethouders in bijzondere gevallen bepalen, dat nog gedurende hoogstens zes maanden het halve loon zal worden uitbetaald.

ART. 14. Onder ziekte is mede begrepen elke ongeschiktheid tot werken ten gevolge van een ongeval.

Indien deze ziekte recht geeft op eene uitkeering krachtens de Ongevallenwet 1901, wordt het loon uitbetaald onder aftrek van de bedoelde uitkeering.

ART. 15. De in artikel 12 bedoelde uitkeeringen vervallen bij het intreden van pensioen.

ART. 16. Het in artikel 12 bedoelde loon wordt niet uitgekeerd indien:

1°. de ziekte of de ongeschiktheid tot werken het gevolg is van drankmisbruik of eenige andere buitensporigheid van den werkman.

In geval van twijfel beslissen Burgemeester en Wethouders, na een door hen aan te wijzen geneesheer te hebben geraadpleegd;

2°. de werkman de hem gegeven geneeskundige voorschriften niet in acht neemt, waartoe behoort dat om zich te laten opnemen in eene geneeskundige ziekeninrichting;

3°. de werkman weigert om, met behoud van zijn loon, andere dan zijne gewone werkzaamheden, hem in overleg met een geneesheer opgedragen, te verrichten;

4°. de werkman in de week, waarvoor hij loon zou ontvangen, bij een anderen werkgever werkzaam was;

5°. de werkman weigert zich te onderwerpen aan het onderzoek, bedoeld bij artikel 12 al. 3.

ART. 17. Overeenkomstig door Burgemeester en Wethou-

ders vast te stellen regelen zal, ingeval van verzuim, indien hiervoor gegronde reden bestaat en vooraf vergunning is verleend, of het plotseling ontstaan dier reden het vooraf vragen van vergunning onmogelijk maakte, het loon worden betaald.

ART. 18. Bovendien kan aan de vaste werklieden en aan de tijdelijken, die minstens één jaar onafgebroken in dienst der Gemeente zijn geweest, op de wijze door Burgemeester en Wethouders nader te regelen, elk jaar hoogstens zes dagen verlof worden verleend met behoud van het loon.

ART. 19. De werklieden zijn verplicht te allen tijde de hun opgedragen werkzaamheden met ijver en nauwgezetheid te volbrengen en daarbij stiptelijk de bevelen, hun door de boven hen gestelden gegeven, op te volgen.

Zij verrichten de hun opgedragen werkzaamheden overeenkomstig de voor elken tak van dienst door Burgemeester en Wethouders of door de daarvoor bij verordening aangewezen Commissie, den directeur gehoord, vast te stellen instructiën.

Deze instructiën worden op door Burgemeester en Wethouders te bepalen wijze ter kennis van de werklieden gebracht.

ART. 20. De werklieden mogen zonder vergunning van den directeur geen loonarbeid voor anderen verrichten.

ART. 21. Wegens plichtverzuim kunnen de werklieden, na deswege te zijn gehoord, door den directeur gestraft worden.

ART. 22. De straffen bestaan in:

1. boete tot hoogstens drie gulden, te verhalen op het loon;
2. terugzetting tot lager gesalarieerden werkkring;
3. ontslag.

Van het opleggen der straffen wordt door den directeur binnen tweemaal vier en twintig uur, met opgave van redenen, schriftelijk kennis gegeven aan Burgemeester en Wethouders en aan den gestrafte.

ART. 23. Van de straffen, indien deze bestaan in boete boven de gulden, terugzetting of ontslag, hebben de werklieden beroep op Burgemeester en Wethouders, schriftelijk in te stellen binnen vijf dagen na ontvangst van de kennisgeving, in het vorig artikel bedoeld.

Burgemeester en Wethouders bepalen, of inmiddels de gestrafte al of niet zal worden geschorst.

Burgemeester en Wethouders beslissen op het beroep, dat de straf zal worden opgeheven, gehandhaafd, verzacht of verzwaard; tevens, of het loon, gedurende de schorsing vervallen, geheel of gedeeltelijk zal worden uitbetaald.

ART. 24. Iedere directeur vaceert minstens één uur per week tot het aanhooren en in ontvangst nemen van mededeelingen of klachten van onder hem dienende werklieden.

ART. 25. Waar in dit reglement sprake is van het loon, wordt bedoeld het volle loon, berekend naar den tijd des jaars.

ART. 26. Waar in dit reglement wordt gesproken van werklieden, zijn hieronder de werkvrouwen begrepen.

ART. 27. Dit reglement treedt in werking op een nader door den Raad te bepalen tijdstip.

Het loon der werklieden, hetwelk op dat tijdstip minder bedraagt dan in het artikel 6 al. 3 bepaalde minimum, wordt terstond daarop gebracht.

Met betrekking tot het maximum loon, bedoeld in het tweede lid van dat artikel, wordt de tijd, vóór het in werking treden van dit Reglement onafgebroken in dienst der Gemeente doorgebracht, voor de helft in rekening gebracht. Tijdvakken van- of langer dan zes maanden worden daarbij voor een vol jaar gerekend; die beneden de zes maanden worden verwaarloosd.

De bepaling, vervat in artikel 2, 3de alinea, is niet van toepassing op de werklieden, die op het tijdstip van in werking treden van het reglement reeds meer dan twee jaren in dienst der gemeente waren.

Aldus vastgesteld door den Raad der gemeente Arnhem in zijne openbare vergadering van 19 Juli 1902.

De Burgemeester,
SWEERTS.
De Secretaris,
A. J. KRONENBERG.

Bij Raadsbesluit d.d. 1 November 1902 is bepaald, dat bovenstaand werkliedenreglement in werking zal treden den 1sten December 1902.

Mij bekend,
De Secretaris van Arnhem,
A. J. KRONENBERG.

BIJLAGE L.

REGLEMENT VOOR EEN LEERLOOIERIJ UIT HET JAAR 1839. [1])

ART. 1. Er bestaat geen zoogenaamde meesterknecht, die het geheel dirigeert, nochtans zal aan één of meerderen hunner het oppertoezicht over sommige gedeelten van het werk en sommige kleine boekhouderijen dienaangaande zijn opgedragen en die bij uitsluiting voor de richtige uitvoering daarvan verandwoordelijk weezen.

Een uit allen zal speciaal belast weezen met het sluiten en ontsluiten der fabriek en de zorg voor brand als anderzinds en daarvoor ook alleen en bij uitsluiting verandwoordelijk weezen.

ART. 2. Alle knechten zullen gehouden zijn alle orders nauwkeurig te gehoorzamen en uit te voeren, welke ten hunnen aanzien aan een hunner worden gegeven.

ART. 3. Zij zullen verplicht zijn alle werk zonder eenig onderscheid, 't welk hun door een der heeren of namens dezelve mocht bevolen worden, uit te voeren, onaangezien hetzelve minder of meerder aangenaam en gemakkelijk of minder of meerder zindelijk zij.

ART. 4. Zij verhuren zich van 12 Mei tot 12 Mei, dus voor een jaar en zal gerekend worden het volgende dienstjaar weder te zijn ingetreden en daarvoor op dezelfde voorwaarden te zijn gecontrakteerd, indien vóór nieuwe jaar wederzijdsch niet het tegendeel zal zijn te kennen gegeven, behoudende de heeren desniettemin alle rechten door de Wet hun toegekend.

ART. 5. Allen die zich van Mei tot Mei volgens art. 4 hebben verhuurd, zullen gelijkelijk gerechtigd zijn tot de staarten en het vleesch, 't welk uit de versche huiden en vellen wordt genomen, blijvende het eene vrijwillage daad van hun, of ze en hoeveel ze daarvan aan de sjouwers of jongens zullen willen mededeelen.

---

[1]) De Amsterdammer, Weekblad voor Nederland 12 April 1903, N⁰. 1346.

ART. 6. Indien het niet om bijzondere redenen aan een hunner wordt opgedragen, zijn ze allen verplicht om zoolang het werk om 8 uur des morgens aanvangt, bij beurten des morgens aan de huizen der heeren te komen wekken op zoodanig uur als hun zal bevolen worden.

ART. 7. Er zullen geene meerdere Borrels worden gegeven als alleen des zaterdagsmorgens en bij het verrichten van eenigen zwaren arbeid en het afleveren van lijnvleesch. Voor de werkzaamheden, welke des zondags verricht moeten worden en waarvoor geen beloning in geld in rekening wordt gebracht, zal tusschenbeide des maandags een borrel gegeven worden naar goedvinden der heeren. Het geven van alle deze borrels is echter geene de minste verplichting.

Het is daarbij ten strengste verboden, dat een der knechten voor zich of gezamentlijk meerdere borrels gebruiken of voor eigen geld laten halen, zonder speciale toestemming bij bijzondere gelegenheden van een der heeren.

ART. 8. Indien de afhalers van kif, d. i. gebruikte run, uit hun zelven genegen mochten weezen om een borrel te geven, mag dit worden aangenomen, doch blijft het ten strengsten verboden hun daarom 't zij heimelijk of in 't openbaar aan te zoeken of een der knechten of een der jongens aan de huizen hunner lastgevers met zoodanig verzoek te zenden.

ART. 9. De werktijd zal zijn:

van	's morgens	5	tot	8	uur.
»	»	9	»	12	»
»	's namidd.	1	»	3	»
»	»	$3^1/_2$	»	7	»

Nochthans zal zulks naar de onderscheidene jaargetijden volgenderwijze gewijzigd zijn:

Van af 1 Maart

van	's morgens	$6^1/_2$	tot	8	uur,	allengs vroeger beginnende.
»	»	9	»	12	»	
»	's namidd.	1	»	6	»	allengs later eindigende.

Van af 1 April

van	's morgens	5	tot	8	uur,	allengs vroeger beginnende.
»	»	9	»	12	»	
»	's namidd.	1	»	3	»	
»	»	$3^1/_2$	»	$6^1/_2$	»	allengs later eindigende.

Van af 15 September

van	's morgens	$6\frac{1}{2}$	tot	8	uur allengs later beginnende.
»	»	9	»	12	»
»	's namidd.	1	»	$6\frac{1}{2}$	» allengs vroeger eindigende.

Van af 14 October

van	's morgens	8	tot	12	uur.
»	's namidd.	1	»	3	»
»	»	$3\frac{1}{2}$	»	7	»

ART. 10. De vaste feestdagen, als daar zijn: Paasch-, Pinkster-, Hemelvaartsdag, Kersttijd en Nieuwjaarsdagen worden voor werkdagen betaald, onder verplichting van ook op die dagen zoodanig werk, 't geen niet kan rusten, als laven opslaan, etc. te blijven verrichten, waartoe ieder op zijn beurt zal gehouden wezen.

Bovendien zal nog op daartoe te doene aanvraag vrijheid van niet werken onder dezelfde verplichting met behoud van weekloon gegeven worden, indien geene bijzondere redenen zulks verhinderen, op:

Pinkster-Dinsdag van af 3 uur, in de kermis op den dag der harddraverij vanaf 8 uur (onder bepaling van 't karwei, dat onderhanden mocht zijn, desniettemin eerst te moeten afwerken), de Donderdag daarop volgende van af 3 uur en op den dag der harddraverij van af 12 uur.

ART. 11. Buiten de in art. 10 genoemde tijden en dagen zal niemand de fabriek mogen verlaten zonder bekomen concent van een der heeren. Dat concent al bekomen zijnde, zullen evenwel alle de daardoor veroorzaakte verzuimen, 't zij die uit verkiezing, publieke festiviteiten, familiebetrekkingen, reizen, of zelfs min of meerder belangrijke ziekten en ongesteldheden ontstaan, wekelijks in het verdiende vaste weekloon worden gekort.

ART. 12. Er wordt tusschenbeide, wanneer het belang der fabriek zulks vordert, in de vrije uren overwerk aanbesteed, zonder dat er eenige de minste verplichting van den kant der heeren bestaat om zulks te geven, en zullen die daarom even goed, indien ze zulks verkiezen, door het aanschaffen van een meerder aantal werklieden, dit overwerk kunnen vermijden.

ART. 13. Van het wekelijksch beloop der verdiensten van dit overwerk zal telkens worden betaald:

wanneer het minder beloopt als *f* 3,— het geheel,
» » » » » - 6,— de helft,
» » meerder» » » - 6,— $^{1}/_{3}$ gedeelten,
zullende de andere helft en $^{2}/_{3}$ gedeelten blijven staan, en ieder welke daar aanspraak op heeft daarvoor worden gecrediteerd, om zulks in de herfst tot aankoop van turf en aardappelen te ontvangen, waarom in den loop des jaars hiervan niets hoegenaamd zal mogen worden opgenomen.

ART. 14. Ieder die verlangen mocht tegen Paasch, Pinkster, kermis, St. Nicolaas of welken tijd des jaars het moge zijn, over eenige gelden ten welken einde dan ook te kunnen beschikken, zal door wekelijks *extra* laten staan van zijne vaste verdienste vooraf die gelden moeten hebben vergaderd, zijnde het vast en onherroepelijk besloten, om voortaan geen voorschotten *tusschentijds* te doen en tevens verboden om zelfs daarom eenige aanvraag te doen, welke redenen ook mogen worden aangevoerd.

ART. 15. Ter voorkoming van vele lastige aanzoeken van onderscheiden aard, die de goede orde storen, en tegelijk tot werkelijke verbetering en verruiming van ieders huishoudelijk bestaan, is vastelijk besloten om bovenstaande bepalingen nauwkeurig en stipt te handhaven.

BIJLAGE M.

REGLEMENT, VASTGESTELD DOOR DE VEREENIGING VAN WERKGEVERS OP SCHEEPVAARTGEBIED TE AMSTERDAM (APRIL 1903). [1]

»1°. De Vereeniging van Werkgevers op Scheepvaartgebied zal bevorderen, dat de werkman, houder van dit boekje — met inachtneming der rechten van het vaste personeel — bij voorkeur werkzaam zal zijn bij het laden en lossen der schepen en daarmede samenhangende werkzaamheden in het bedrijf van de leden der Vereeniging, mits hij zich daarvoor beschikbaar stelt.

---

1) Verg. N. R. C. 18 April 1903 1e blad C.

2°. De werkman zal stipt uitvoeren alle werkzaamheden die hem door of namens het lid der Vereeniging, dat hem in het werk gesteld heeft, in verband met de werkzaamheden in diens bedrijf zullen worden opgedragen, ten allen tijde bij dag zoowel als bij nacht, op werkdagen zoowel als op Zon- en feestdagen, een en ander volgens de loonregeling van de Vereeniging.

3°. De werkman verbindt zich onvoorwaardelijk door onderteekening van dit reglement, onder geen voorwendsel, hetzij uit eigen beweging, hetzij op last van derden, in strijd met de hem daarbij opgelegde verplichtingen, te zullen handelen.

4°. Klachten omtrent vermeend onrechtvaardige behandeling van den werkman door het lid der Vereeniging, dat hem in het werk gesteld heeft, of door een van diens ondergeschikten, zullen door de Vereeniging worden onderzocht, echter niet dan nadat gebleken is dat de werkman zich daarmede eerst tot het bedoelde lid der Vereeniging zelf gewend heeft.

5°. De Vereeniging zal den werkman bij ziekte, mits te haren genoege geconstateerd en niet veroorzaakt door een ongeval, waarvoor krachtens de Ongevallenwet hem een uitkeering wordt toegewezen, een onderstand van drie gulden per week of bij korteren duur van vijf-en-veertig cents per dag verleenen.

Niemand kan in den tijdsduur van één jaar langer dan 6 maanden in het geheel op onderstand aanspraak maken.

De betaling van den onderstand geschiedt ten kantore der Vereeniging des Woensdags en Zaterdags van 9 tot 12 uur.

6°. De houder van dit boekje zal niet in het werk gesteld worden dan nadat hij hetzelve ter bewaring heeft gegeven aan den werkgever of diens gemachtigde.

Bij het eindigen van het werk wordt hem dit boekje teruggegeven, behalve wanneer een der gevallen genoemd in art. 8 *a*, *b* en *c* zich mocht hebben voorgedaan.

7°. Het boekje moet eenmaal per drie maanden ter visie worden aangeboden ten kantore der Vereeniging.

8°. De Vereeniging kan dit boekje intrekken:

a. wanneer hetzelve niet op de daarin aangewezen tijdstippen geviseerd is;

b. wegens wangedrag van den werkman;

c. wegens niet-nakoming door den werkman van de door hem bij art. 3 aangegane verbintenis;

d. ten allen tijde zonder opgave van redenen.

In het geval bedoeld sub *d* zal de Vereeniging minstens 14 dagen te voren van haar voornemen aan den werkman kennis geven of wel dezen een som van twintig gulden uitbetalen."

BIJLAGEN.

7/30/29 ha.

STELLINGEN.

I.

Art 18 sub 7⁰ der wet van 2 Mei 1897 (St. 119) tot regeling van den rechtstoestand der Reserveofficieren is alleen toepasselijk op Reserveofficieren in werkelijken dienst of — niet in werkelijken dienst zijnde — in uniform gekleed.

II.

Het is wenschelijk, dat de wetgever een regeling van de arbeidsreglementen treft, zóódanig, dat werkgevers, die meer dan 20 arbeiders in dienst hebben, verplicht worden een reglement uit te vaardigen, waarin voorschriften voorkomen omtrent door de wet genoemde punten.

[redacted]

III.

Indien de wetgever tot eene dergelijke regeling besluit, moet hij de vaststelling der reglementen opdragen aan de Kamers van Arbeid.

IV.

Het Volkenrecht kent den Paus geen gezantschapsrecht toe.

V.

De Indische rechter is bevoegd, bij de toepassing eener algemeene verordening, in een onderzoek te treden of ze door de bevoegde macht is tot stand gebracht.

VI.

Art. XVII § 1 al. 1 van het wetsontwerp, houdende nadere bepalingen betreffende den accijns op de suiker, luidende: „Wij behouden ons voor om, indien dit in het belang der binnenlandsche nijverheid noodig zal zijn, bij algemeenen maatregel van bestuur bepalingen vast te stellen omtrent de heffing van invoerrecht op suiker", is ongrondwettig.

VII.

Het is onjuist de leer der trias politica aan Locke toe te schrijven.

VIII.

Aan den Reserveofficier, uit den graad van Vaandrig tot dezen rang bevorderd, die eervol ontslag uit den dienst vraagt, kan dit niet worden geweigerd, tenzij hij tot den werkelijken dienst werd opgeroepen krachtens art. 3 sub 1° der wet van 2 Mei 1897 (S. 119.)

IX.

De door Pierson (Leerboek der Staathuishoudkunde 2e druk, Deel II, bl. 24 vlg) geleverde Kritiek op de stelling van Kleinwächter (Lehrbuch der Nationalökonomie, 1902, bl. 70) „dass alle menschliche Produktion nur in der Schaffung von Werten besteht” berust op misverstand.

X.

Het is wenschelijk, dat bepalingen worden gemaakt betreffende minimum-loon en maximum-arbeidsduur van de arbeiders, werkzaam in dienst van openbare besturen of bij de uitvoering van bestekken door die besturen vastgesteld.

XI.

Bij staatsexploitatie van spoorwegen zullen de belangen van het personeel beter worden behartigd, dan thans.

XII.

Ten onrechte wordt beweerd, dat Karl Marx een klimmende armoede der arbeidende klasse heeft voorspeld (zgn. absolute Verelendungs-theorie).

XIII.

Regeling van de arbeids- en rusttijden van Winkelbedienden, zonder verplichte Winkelsluiting is niet gewenscht.

XIV.

Op de Hoogere Burgerschool dient het onderwijs in de Staatsinrichting aangevangen te worden in de 3e klasse, en niet, zooals thans veelal geschiedt, in de 4e klasse. —

ERRATA.

Blz. 9. Regel 9: „Juister dan Brentano", *lees*: „Juister dan door Brentano".

„ 11. „ 3: „duikt", *lees:* „drukt".

„ 41. „ 1: „Cohen Sturt", *lees:* „Cohen Stuart".

„ 60. „ 1: „reglementeeren", *lees:* „reglementen".

„ 67. „ 13: „kerm", *lees:* „kern".

„ 85. „ 4: „bepaalt", *lees:* „bepaald".

„ 129. „ 7: „Afdeeling IV", *lees:* „B".

„ „ „ 24: „algemeene", *lees:* „algemeenen".

„ 136. „ 6: „Centralen", *lees:* „Centrale".

„ 168. „ 11: „den", *lees:* „de".

„ 173. „ 3: „den inhoud van den", *lees:* „de inhoud van de".

„ 220. „ 7 en 8: „wetgever die", *lees:* „wetgever, van eene bevoegdheid, die".

„ „ „ 20: „einer", *lees:* „eines".

„ 222. „ 22: „les", *lees:* „lex".

„ 226 noot [1]): „bl", *lees:* „bl. 218".

„ 232, regel 12: „II Bergrecht", *lees:* „II Bergrecht § 1 Geschiedenis".

„ 315. „ 3: „eenzelfden", *lees:* „eenzelfde".



